

**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI)
CABANG SINJAI**

SKRIPSI

Oleh

**HAERUL AKBAR
105720501714**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA
KARYAWAN PADA BANK RAKYAT INDONESIA (BRI)
CABANG SINJAI**

SKRIPSI

Oleh

**HAERUL AKBAR
105720501714**

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

MOTTO DAN PERESEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya ilmiah ini saya dedikasikan sebagai wujud dan bukti kasih sayang kepada Ayahanda dan Ibunda tercinta

Saudara-saudari, keluarga, sahabat dan orang-orang yang peduli dari yang saya tahu

Semoga Allah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua.

MOTTO HIDUP

Setia hingga akhir

“Tidak ada kesuksesan yang diraih kecuali yang bersungguh sungguh”





UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN Manajemen

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Penelitian : "Pengaruh Motivasi dalam meningkatkan Kinerja
Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang
Sinjai
Nama Mahasiswa : Haerul Akbar
No. Stambuk/NIM : 105720501714
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, Juli 2019

Menyetujui,

Pembimbing I

Pembimbing II


Moh. Aris Pasigai, SE., MM
NIDN : 0008056301

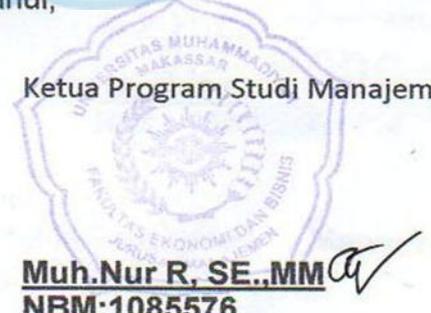

Muh. Nur R., SE., MM
NBM:1085576

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Ismail Rasulung, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur R., SE., MM
NBM:1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No.259 gedung iqra Lt.7 Telp.(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi atas Nama **Haerul Akbar** , NIM : **105720501714**, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor :0006/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 29 Syawal 1440 H/ 3 juli 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 3 juli 2019

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd Rahman Rahim, SE.,MM
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE.,MM
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agussalim HR, SE.,MM
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim, SE.,MM
2. Ismail Rasulong, SE.,MM
3. Samsul Rizal, SE., MM
4. Dr. Hj. Ruliaty., MM

Ismail

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Disahkan oleh,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar


Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt.7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Nama : Haerul Akbar

Stambuk : 105720501714

Program Studi : Manajemen

Judul Skripsi : " Pengaruh Motivasi dalam meningkatkan Kinerja
Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI)Cabang
Sinjai'

Dengan ini menyatakan bahwa:

***Skripsi yang saya ajukan di depan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya
sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak dibuat oleh siapa pun.***

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan saya bersedia
menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 25 Juli 2018

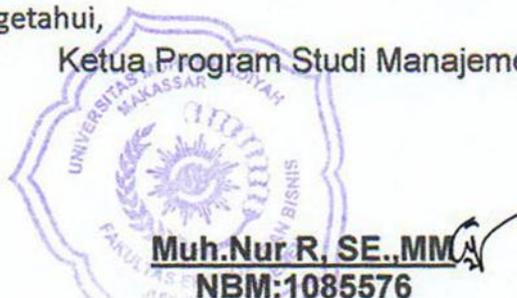
Yang Membuat Pernyataan,



Haerul A.
NIM : 105720501714


Dekan,
Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 908078

Mengetahui,
Ketua Program Studi Manajemen


Muh. Nur R, SE., MM
NBM:1085576

ABSTRAK

Haerul akbar, Tahun 2019. Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai, skripsi program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Pembimbing 1 Bapak Moh. Aris Pasigai SE., MM dan Pembimbing 2 Bapak Muh Nur Rasyid SE., MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat (BRI) Cabang Sinjai.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Variabel kinerja (Y2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Haerul akbar, Year 2019. Effect of Motivation in Improving Employee Performance at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Sinjai Branch, Thesis Management Study Program of the Faculty of Economics and Business University of Muhammadiyah Makassar. Guided by Advisor 1 Mr. Moh. Kris Pasigai SE. Mr. Muh Nur Rasyid SE., MM.

This study aims to determine the effect of motivation in improving employee performance at the People's Bank (BRI) Sinjai Branch.

Based on the results of data analysis that has been done, the results of the study show that the Motivation variable (X1) and performance variable (Y2) have a positive and significant effect on motivation in improving employee performance.

Keywords: Motivation, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya yang tiada henti diberikan kepada hambanya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai**”

Skripsi yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayahanda **Hasyerung** dan Ibunda **Kaminang** dan pembimbing I bapak **Moh. Aris Pasigai SE., MM.** serta Pembimbing II **Muh. Nur Rasyid SE., MM.** yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tak pamrih. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak di sampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak **Prof. Dr. H Abd Rahman Rahim, SE., MM.** Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar
2. Bapak **Ismail Rasulong, SE., MM.** Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar

3. Bapak **Muh Nur Rasyid, SE., MM.** selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar
4. Bapak **Moh. Aris Pasigai SE., MM.** selaku Pembimbing I yang senangtiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga Skripsi selesai dengan baik.
5. Bapak **Muh. Nur Rasyid SE., MM.** selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/ibu dan asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Rekan-rakan mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen angkatan 2014 yang selalau belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
9. Terima kasih teruntuk semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan skripsi ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Skripsi ini masih sangat jauh dari kesempurnaan oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya kepada para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan skripsi ini. Mudah-mudahan Skripsi yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 2019

penulis

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAM PERSETUJUAN	v
HALAMAN PERNYATAAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
Bab I Pendahuluan.....	1
a. Latar Belakang	1
b. Rumusan Masalah	3
c. Tujuan Penelitian	3
d. Manfaat Penelitian	4
Bab II Tinjauan Pustaka	5
a. Manajemen Sumber Daya Manusia	5
b. Motivasi	7
c. Kinerja Karyawan	17
d. Tujuan Empiris	23
e. Kerangka Pikir	27
f. Hipotesis.....	28
Bab III Metode Penelitian	29

a. Jenis Penelitian.....	29
b. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
c. Definisi Operasional Variabel.....	29
d. Populasi dan Sampel	31
e. Teknik Pengumpulan Data.....	32
f. Teknis Analisis.....	32
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	36
a. Gambaran Umum Objek Penelitian	36
b. Penyajian Data	37
c. Analisis Data	45
d. Pembahasan Hasil Penelitian	49
Bab V Penutup	51
a. Kesimpulan	51
b. Saran.....	51
Daftar Pustaka.....	52
Lampiran	54

DAFTAR TABLE

Tabel	Halaman
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Lama Bekerja	39
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir	39
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan	40
Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi	41
Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	42
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas	43
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Realibilitas	44
Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana	45
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas	47
Tabel 4.11. Hasil Uji t	48



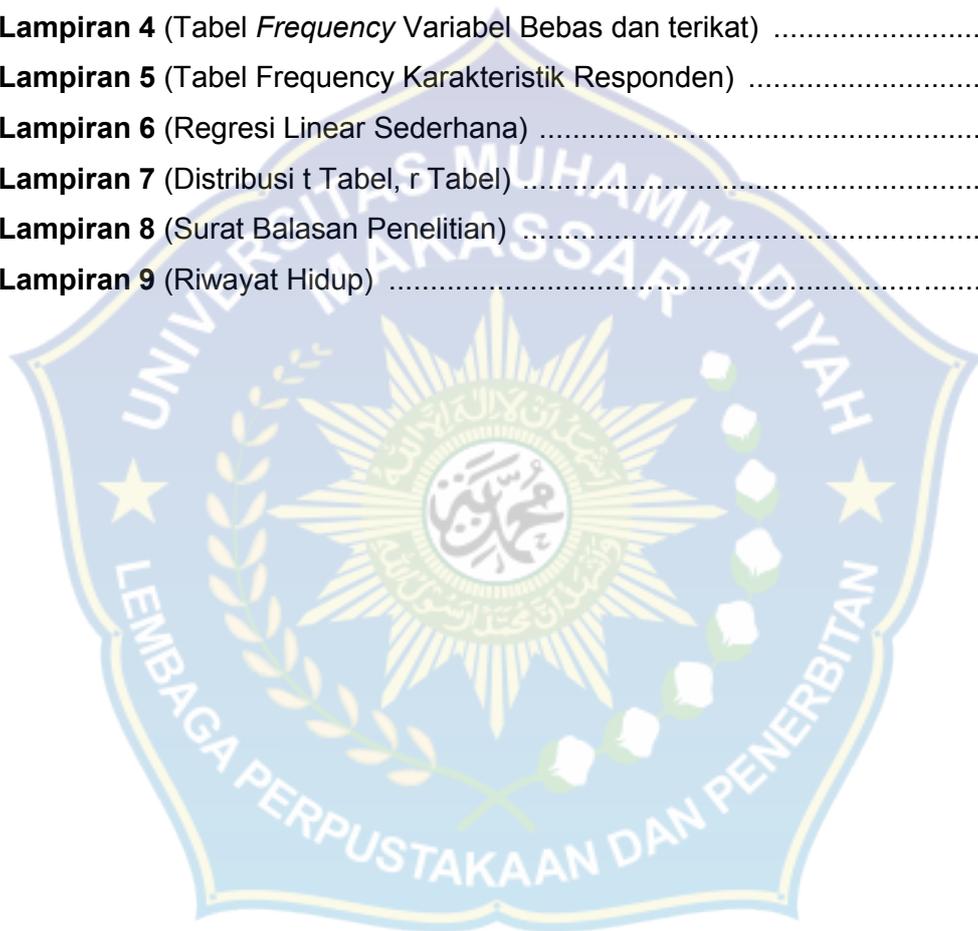
DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Pikir	28



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)	55
Lampiran 2 (Tabulasi Data Mentah Responden).....	58
Lampiran 3 (Validitas dan Realibilitas)	59
Lampiran 4 (Tabel <i>Frequency</i> Variabel Bebas dan terikat)	64
Lampiran 5 (Tabel <i>Frequency</i> Karakteristik Responden)	65
Lampiran 6 (Regresi Linear Sederhana)	66
Lampiran 7 (Distribusi t Tabel, r Tabel)	68
Lampiran 8 (Surat Balasan Penelitian)	70
Lampiran 9 (Riwayat Hidup)	71



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

kegiatan dikantor faktor tenaga kerja {karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan aktivitas perusahaan tersebut.Karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadl sumber daya dalam perusahaan.Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehah-hari.

Karyawan merupakan *living organism* yang memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting daiam manajemen.Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen karyawan.

Manajemen karyawan ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian diperlukan suatu motivator bagi karyawan yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non

fisik. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang dicapai dapat meningkat. Untuk itu, dibutuhkan suatu dorongan bagi karyawan di dalam menyelenggarakan kegiatan di suatu perusahaan. Dorongan itu yang disebut motivasi.

Motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Seperti kita ketahui, pada umumnya perusahaan harus bisa mempertahankan citranya agar dapat memperluas / menguasai pangsa pasar. Dalam hal ini perusahaan juga harus bisa meningkatkan kualitas perusahaan misalnya dari segi intern perusahaan itu sendiri antara lain peningkatan kualitas karyawan. Kualitas karyawan dapat dilihat dari motivasi yang di berikan perusahaan kepada karyawan melalui semangat dan disiplin karyawan diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang dapat mendatangkan profit.

Diperlukan kondisi psikologis yang mendorong karyawan untuk melakukan usaha sehingga yang dilakukan diharapkan dapat mencapai tujuan perusahaan. Salah satu tujuan perusahaan adalah mendapatkan laba yang bisa didapat dengan cara membenkan mottvasi dalam

meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga apa yang menjadi output perusahaan benar-benar dapat dinikmati konsumen. Dari survei yang telah penulis lakukan, penulis melihat bahwa kinerja karyawan pada Bank BRI Cabang Sinjai masih harus ditingkatkan lagi, hal ini dapat dilihat dari kegiatan karyawan sehari-hari dalam melakukan tugas dan pekerjaannya, masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama, pulang terlalu awal dan sebagainya.

Berdasarkan latar belakang di atas, sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian pada dengan judul **"Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka penelitian ini bertujuan untuk melihat sejauh mana pengaruh *motivasi* dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai.

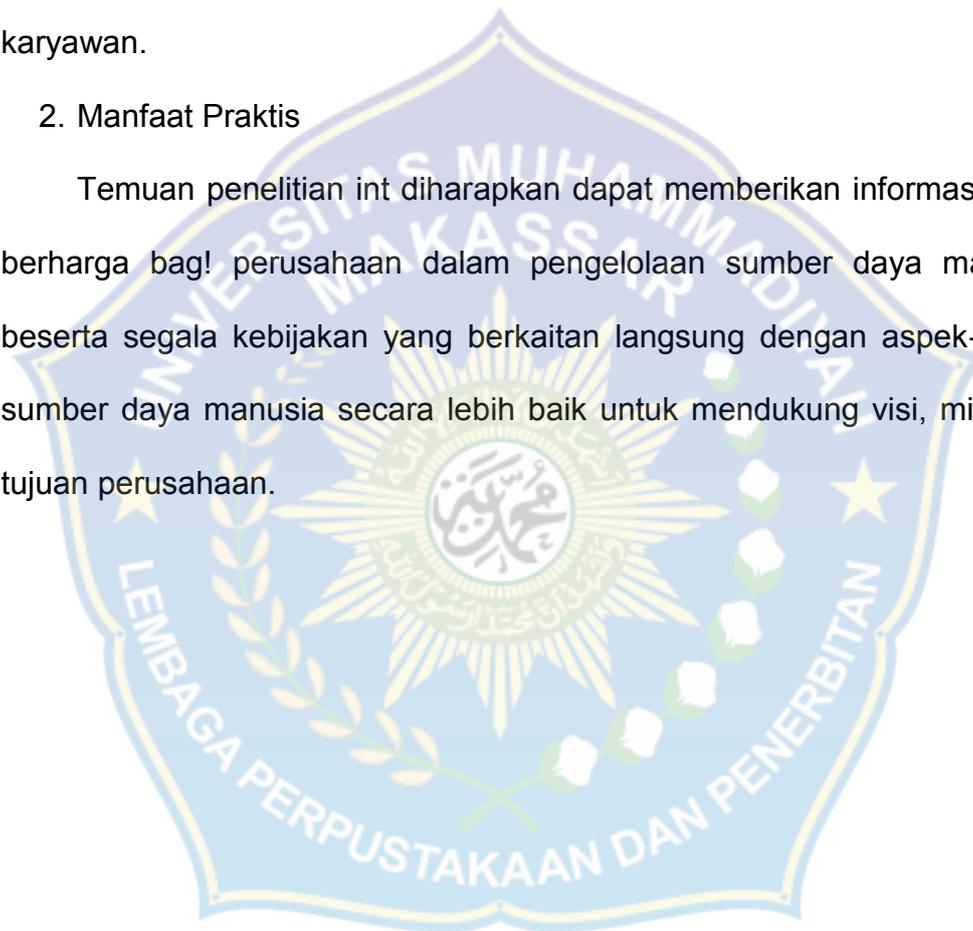
D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memperkaya kepustakaan dan memberikan kontribusi pada pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk mendukung visi, misi dan tujuan perusahaan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan perusahaan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas dan dorongan betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kirannya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai. Perusahaan menggunakan tenaga kerja dalam artian masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia semakin diseleraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi. Dengan demikian, fokus yang dipelajari manajemen sumber daya manusia ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2014:10) Manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Bangun (2012:6) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengawasan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan

menurut Mangkunegara (2011:2) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja dan proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan, pengawasan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk dapat berjalan dengan baik diperlukan fungsi manajemen. Adapun fungsi manajemen SDM terdiri dari :

- a. Perencanaan adalah usaha membuat suatu puluhan tindakan dari beberapa alternatif yang mungkin dapat tersedia yang meliputi strategi, kebijakan, program, proyek dan prosedur dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengorganisasian adalah suatu usaha mengelompokkan pekerja yang diatur melalui struktur organisasi sehingga setiap unit kerja mempunyai sasaran dalam rangka mencapai tujuan secara nyata.
- c. Penyusunan staf (departemen) suatu usaha penempatan orang-

orang yang tepat ke dalam unit kerja yang telah ditetapkan dalam struktur organisasi.

d. Penggerakan dapat diartikan sebagai suatu usaha mempengaruhi dan mengarahkan anggota organisasi untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kebijakan yang telah ditetapkan dalam mencapai tujuan.

e. Pengendalian suatu usaha mengawasi, membimbing, dan membina gerak karyawan dan unit kerja untuk bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat di atas, fungsi manajemen dilaksanakan dalam mendukung kegiatan yang diatur secara sistematis sehingga tujuan tersebut dapat dicapai dengan tertib, efisien, dan efektif. Fungsi manajemen berarti sebuah kegiatan yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku Kerja (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman

masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Winardi (2002:1) mengemukakan bahwa "istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*)". Menurut Hasibuan (2007: 95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Ishak dan Hendri (2003:12) mengemukakan bahwa "motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif untuk bekerja". Motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian yang urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa

motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri individu yang dapat menggerakkan individu tersebut untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuannya.

2. Tujuan Motivasi

Dalam pencapaian tujuan perusahaan perlu adanya pemberian motivasi terhadap para karyawannya. Tujuan motivasi menurut Hasibuan (2011 : 146) antara lain sebagai berikut:

a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

Dengan motivasi kerja yang baik, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan karyawan sesuai dengan pekerjaannya sehingga karyawan antusias untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

Dengan motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kemampuan karyawan untuk mengembangkan pekerjaannya sehingga karyawan tersebut dapat memberikan prestasi kerja yang optimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

c. Mempertahankan Kestabilan Karyawan Perusahaan

Dengan motivasi kerja yang baik, maka dapat mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan karena gairah kerja meningkat, absensi dan *turnover* karyawan menurun.

d. Meningkatkan Kedisiplinan karyawan

Jika motivasi kerja karyawan meningkat maka disiplin kerja karyawan akan semakin baik, pegawai akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

e. Mengefektifkan pengadaan karyawan

Dengan motivasi kerja yang baik maka dapat mengefektifkan pengadaan karyawan yaitu dengan cara menempatkan karyawan tersebut pada posisi yang tepat dan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

Jika motivasi kerja karyawan baik, maka dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan hubungan kerja yang baik.

g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan

Motivasi kerja karyawan dapat meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka volume pendapatan karyawan semakin meningkat dengan demikian kebutuhan-kebutuhan karyawan dapat terpenuhi sehingga tingkat kesejahteraan karyawan akan meningkat.

i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan dengan tugas-tugasnya

Dengan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kedisiplinan karyawan sehingga dapat menimbulkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dengan adanya motivasi kerja yang baik, maka dapat menggunakan alat-alat dan bahan baku dengan efisien. Sebaliknya, jika terjadi tingkat keborosan penggunaan alat-alat dan bahan baku berarti motivasi karyawan menurun.

Jadi tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan potensi dan tenaga kerja *dan* organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga dapat mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya baik itu keinginan karyawan ataupun keinginan perusahaan.

3. Metode Motivasi

Hasibuan (2010:79), mengatakan bahwa ada dua metode motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (Materiii dan non materiii) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus dan bintang jasa.

b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang memberikan hanya merupakan fasilitas yang mendukung serta menunjang arah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

4. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2012 : 55), terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi karyawan yaitu sebagai berikut:

- a. Prinsip Partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai pemimpin.
- b. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
- c. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
- d. Prinsip Pendelegasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang diwakukannya, akan membuat karyawan tersebut menjadi

termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin

- e. Prinsip Memberi Perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Teori-Teori Motivasi

Rivai (2011 : 28), mengatakan bahwa terdapat beberapa teori motivasi yaitu sebagai berikut:

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical Of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis {kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan).
- 2) Kebutuhan Rasa Aman dalam Dunia Kerja (karyawan menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, peiengkapan kesetamatan kerja, dan kepastian dalam status karyawan).
- 3) Kebutuhan Sosial (berkaitan dengan menjadi bagi orang lain, dicintai orang tain, dan mencintai orang lain)
- 4) Kebutuhan Penghargaan (kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian orang lain).
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (kebutuhan untuk menggunakan

kemampuan, *skill*, dan potensi).

b. Teori Kebutuhan McClelland's

Teori Kebutuhan McClelland's terdiri dari tiga hal, yaitu:

- 1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan, kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
- 2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja, kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing.
- 3) Kebutuhan untuk berafiliasi, hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat dengan rekan kerja.

c. Teori X dan Y Me. Gregor

Teori X dan Y, Douglas McGregory yang dikutip oleh Hasibuan (2011 : 65) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y.

- 1) Teori X (negatif) merumuskan asumsi-asumsi sebagai berikut:

Rata-rata karyawan tidak berambisi mencapai prestasi yang optima dan selalu menghindari tanggung jawabnya dengan cara mengkambing hitamkan orang lain. Karyawan lebih mementingkan diri sendiri dan tidak memperdulikan tujuan perusahaan.

2) Teori Y (positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:

Rata-rata karyawan rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja, sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak karyawan tidak betah dan merasa kesal tidak bekerja. Lazimnya karyawan dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Karyawan selalu berusaha mencapai sasaran perusahaan dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Perusahaan seharusnya memungkinkan karyawan mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran perusahaan.

d. *ERG Theory (Existence, Relatedness, Growth Theory)*

Teori ini di kemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh Mangkunegara (2012 : 15), yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori Abraham Maslow. Teori ini mengemukakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia, yaitu:

- 1) *Existence Needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
- 2) *Relatedness Needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) *Growth Needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan

meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

6. Faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

a. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam setiap diri individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik datang dari hati sanubari umumnya karena kesadaran.

b. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kebalikan dari motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang atau pengaruh dari orang lain sehingga seseorang berbuat sesuatu.

7. Indikator-Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini penulis menggunakan indikator motivasi menurut Hierarki Kebutuhan Maslow yang diurutkan menjadi lima kategori, yaitu:

a. Fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernafas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang paling mendasar. Dalam hubungan dengan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada karyawan.

- b. Keamanan, yaitu perlindungan dari ancaman, bahaya dan lingkungan kerja. Dalam hubungan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikantunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan danapensiun.
- c. Sosial, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja,berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalamhubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan kerja yang harmonis.
- d. Penghargaan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberikan penghargaan terhadap prestasi kerja.
- e. Aktualisasi Diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, membenkan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu membenkan kesempatan kepada karyawan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap karyawan menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi dikarenakan adanya upaya dari pegawai perusahaan atau organisasi yaitu kinerja dari karyawan. Moheriono (2012:95) mengemukakan bahwa:

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

Menurut Mangkunegara (2011 : 67) kinerja adalah:

"Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Bangun (2012 : 231), kinerja adalah :

"Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan".

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja karyawan adalah tingkat produktivitas atau hasil yang dicapai seseorang yang memiliki kemampuan, kompetensi dan motivasi dalam pekerjaannya.

2. Penilaian Kinerja

Menurut Pasolong (2011:182) penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Sedangkan Wibowo (2011:229) menjelaskan bahwa pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah hasil kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja.

Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat di tinjau dari beragam perspektif, pengembangan organisasi, khususnya manajemen sumber daya manusia, yaitu sebagai berikut:

a. Perbaikan kinerja

Umpan balik kinerja bermanfaat bagi karyawan, manajer dan spesialisasi personal dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk memperbaiki kinerja.

b. Penyesuaian kompensasi

Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran dalam bentuk upah.

c. Keputusan penempatan

Promosi, transfer, dan penurunan jabatan biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan anti patif.

d. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja karyawan mengindikasikan sebuah kebutuhan untuk

melakukan pelatihan kembali.

e. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karier spesifik karyawan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) hal ini sesuai dengan pendapat Keiht Dav/s dalam Anwar Prabu (2000:67) yang merumuskan bahwa:

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* ($IQ + skill$). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) apabila IQ supervisor, genius dengan demikian pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengajarkan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerja akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya, jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicator* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya. Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) dari pada restrospektif (melihat ke belakang).

Terdapat enam indikator kinerja. Dua diantaranya memiliki peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif. Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanda adanya dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan dapat berjalan. Dengan demikian, kinerja dan motif menjadi indikator utama kinerja. Kinerja juga memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang dan umpan balik.

Menurut Wibowo (2016 : 86) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan

organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Umpan Balik

Antara tujuan, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

c. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

d. Kompetensi

Kompetensi merupakan syarat utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

e. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintentif.

f. Peluang

Pekerja perlu mendapat kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, maka secara efektif akan dihambat dan kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi.

D. Tinjauan Empiris

1. Lengkong dan Andrea (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Metode

yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan menggambarkan status suatu gejala dan obyek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk analisis data digunakan Uji validitas data, uji reliabilitas data dan Uji regresi linier sederhana. Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: dengan motivasi yang tinggi dan pegawai kinerja dapat ditingkatkan. Setiap kenaikan satu unit variabel X, yaitu variabel motivasi akan diikuti oleh kenaikan variable kinerja pegawai sebesar 0,591 satuan pada setiap variabelnya. Sedangkan koefisien korelasi yang diperoleh 0,59. Secara keseluruhan bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi secara positif dan signifikan berhubungan variabel kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Tomohon.

2. Atnila (2017) dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di .Kantor Kelurahan Kawatuna. Metode yang digunakan yaitu eksplanatori survei. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Koeffisien korelasi(R) adatah hubungan antara kedua variabel bebas yaitu ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna sebesar 0,729 artinya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat adalah berpengaruh. (2) R Square atau koefisien determinasi (R^2) adalah

melihat kontribusi pengaruh antara ekstrinsik (X1) dan intrinsik (X2) sebesar 0,532 atau 53,2% terhadap kinerja pegawai Kelurahan Kawatuna. Sedangkan sisanya 46,8% adalah pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Ridwan Isya Luthfi, Heru Susilo, dan Muhammad Faisaf Riza (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan keadaan motivasi dan kinerja karyawan serta bagaimana pengaruh dari variabel motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan, serta variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Elsiscom Prima Karya, KP Surabaya. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (explanatory research). Hasil analisis statistik inferensial untuk pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi, Kebutuhan Hubungan Sosial dan Kebutuhan Pertumbuhan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan yang diketahui dari nilai uji F dengan nilai Fhitung 24,154 dan dengan tingkat signifikansi 0,000 ($P < 0,05$). Selain itu diketahui untuk Kebutuhan Eksistensi dengan probabilitas 0,006 ($P < 0,05$), Kebutuhan Hubungan Sosial dengan probabilitas 0,002 ($P < 0,05$), dan Kebutuhan Pertumbuhan dengan probabilitas 0,012 ($P < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara

parsial terhadap Kinerja Karyawan. Dari ketiga variabel, diketahui bahwa variabel Kebutuhan Eksistensi mempunyai nilai beta tertinggi 0,501 sehingga variabel Kebutuhan Eksistensi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto (2013) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan R. Dai Knife Di Surabaya". Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. DAI KNIFE di Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket penelitian yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sementara itu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap komitmen organisasional karyawan.
5. Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)". Tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja yang terdiri dari kebutuhan

prestasi, kebutuhan afiliasi dan kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan WitelBekasi. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan kausat. Pada hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) yang terdiri dari Kebutuhan Prestasi (X1), Kebutuhan Afiliasi (X2) dan Kebutuhan Kekuasaan (X3) secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0.551. Hal ini berarti bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55.1%, sedangkan sisanya 44.9% dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Kerangka Pikir

Motivasi kerja adalah proses pengembangan sumber daya manusia yang harus di kembangkan pada tiap organisasi ataupun perusahaan, terlebih lagi pada BRI. BRI pada tahun 1990an sangatlah berbeda dengan yang ada sekarang, perubahan tersebut di dasarkan pada pengembangan SDM melalui motivasi kerja yang tinggi sehingga perusahaan ini terbebas karyawan korupsi dan lain lain :



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

F. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masaiiah, rumusan masalah, daan kerangka fikir yang teiah dikemukakan di atas, maka penulis merumuskan sebuah hipotesis sebagai berikut : Diduga bahwa motivasi berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai.

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian eksplanatori kuantitatif. Penelitian eksplanatori merupakan suatu metode yang bersifat menerangkan pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

B. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai yang berlokasi di Jl. Persatuan Raya No.97 Balangnipa, Kecamatan Sinjai Utara dan waktu penelitian diperkirakan selama dua bulan yaitu mulai dari bulan Mei sampai dengan bulan Juli 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional variabel yang akan dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang tidak tergantung pada variabel yang lainnya. Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen, baik yang pengaruhnya positif maupun yang pengaruhnya negatif. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Motivasi. Motivasi adalah suatu dorongan dari dalam maupun dari luar diri individu yang dapat menggerakkan individu tersebut untuk melakukan suatu

tindakan yang dapat memenuhi kebutuhannya dan mencapai tujuannya. Adapun indikator motivasi dalam penelitian ini adalah:

- a. Fisiologis
 - b. Keamanan
 - c. Sosial
 - d. Penghargaan
 - e. Aktualisasi Diri
2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang menjadi pusat perhatian peneliti. Variabel dependen yaitu variabel yang nilainya tergantung dan variabel lain, dimana nilainya akan berubah jika variabel yang mempengaruhinya berubah, Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah keseluruhan pelaksanaan kegiatan yang telah dilakukan oleh manusia untuk mencapai hasil yang telah ditentukan sebelumnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan sumber daya manusiannya, Penilaian kinerja karyawan memiliki manfaat ditinjau dan beragam perspektif pengembangan organisasi, khususnya sumber daya manusia. Adapun indikator kinerja adalah:

- a. Tujuan
- b. Standar
- c. Umpan Balik

- d. Alat atau Sarana
- e. Kompetensi
- f. Motif
- g. Peluang

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalises! yang terdiri dari atas objek atau subjek yang ditetapkan oleh penelitian untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi data yang di ambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai yang berjumlah 37 orang

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik non *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memperhatikan banyak variabel dalam penarikan sampel.

Adapun teknik penentuan sampel menggunakan sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini digunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*), yaitu pengumpulan data teoritis dengan cara menelaah berbagai buku literatur dan bahan pustaka lainnya yang berkaitan dengan masalah yang dibahas.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu pengumpulan data lapangan dengan cara sebagai berikut:
 - a. Observasi. yaitu mengadakan kunjungan langsung pada objek penelitian dan mengumpulkan data yang diperlukan.
 - b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan cara mengajukan pertanyaan melalui daftar pertanyaan pada setiap responden untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan sehingga penelitian dapat lebih berstruktur, dengan menggunakan skala likert (Sugiyono 2008:132),
 - 1) Sangat Setuju (SS)
 - 2) Setuju (S)
 - 3) Netral (KS)
 - 4) Tidak Setuju (TS)
 - 5) Sangat Tidak Setuju (STS)

F. Teknis Analisis

Setelah data dikumpulkan dan diolah, proses selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis atau jawaban sementara

dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

Untuk menguji hasil olah data mengenai responden atas pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai, maka perlu dilakukan:

a) Analisis Regresi Linear Sederhana

$$Y = a + bX$$

Dimana

Y : Kinerja karyawan

X : Motivasi

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

Sugiyono (2004:10) dalam melakukan uji regresi diisyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi dapat dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residua! berdistribusi normal maka nilai sebaran data akan tertetak disekitar garis lurus. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji Histogram dan uji normal P Plot.

b) Uji Asumsi Klasik

1) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, safah satu asumsi

yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual yang disebut homokedastisitas. Dasar dalam melihat suatu angket terjadi heterokedastisitas ataupun tidak yaitu jika nilai signifikan $> 0,05$ maka dapat dikatakan tidak terjadi heterokedastisitas dan sebaliknya jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi heterokedastisitas.

2) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan multikolinieritas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan Multikolinieritas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 atau secara kebalikannya nilai toleransinya $> 0,1$ maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

c) Uji Hipotesis (Uji-t)

Menurut Kuncoro (2011:105) uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Hipotesis yang akan diuji adalah sebagai berikut:

Kriteria pengujian:

- 1) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu suatu analisis yang dilakukan untuk memberi gambaran mengenai responden atas pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai

Pada awalnya Bank Rakyat Indonesia (BRI) didirikan di Purwokerto, Jawa Tengah oleh Raden Aria Wirjaatmadja dengan nama Hulp-en Spaarbank der Inlandsche Bestuurs Ambtenaren atau Bank Bantuan dan Simpanan Milik Kaum Priyayi yang berkebangsaan Indonesia (pribumi). Berdiri tanggal 16 Desember 1895, yang kemudian dijadikan sebagai hari kelahiran BRI.

Berdasarkan Undang-Undang No. 14 tahun 1967 tentang Undang undang Pokok Perbankan dan Undang-undang No. 13 tahun 1968 tentang Undang-undang Bank Sentral, yang intinya mengembalikan fungsi Bank Indonesia sebagai Bank Sentral dan Bank Negara Indonesia Unit II Bidang Rular dan Ekspor Impor dipisahkan masing-masing menjadi dua Bank yaitu Bank Rakyat Indonesia dan Bank Ekspor Impor Indonesia. Selanjutnya berdasarkan Undang-undang No. 21 tahun 1968 menetapkan kembali tugastugas pokok BRI sebagai Bank Umum.

Berdasarkan Undang-undang Perbankan No. 7 tahun 1992 dan Peraturan Pemerintah RI No. 21 tahun 1992 status BRI berubah menjadi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) yang kepemilikannya masih 100% di tangan Pemerintah.PT. BRI (Persero) yang didirikan sejak tahun 1895 didasarkan

pelayanan pada masyarakat kecil sampai sekarang tetap konsisten, yaitu dengan fokus pemberian fasilitas kredit kepada golongan pengusaha kecil. Hal ini antara lain tercermin pada perkembangan penyaluran KUK (Kredit Usaha Kecil) pada tahun 1994 sebesar Rp. 6.419,8 milyar yang meningkat menjadi Rp. 8.231,1 milyar pada tahun 1995 dan pada tahun 1999 sampai dengan bulan September sebesar Rp. 20.466 milyar.

Seiring dengan perkembangan dunia perbankan yang semakin pesat maka sampai saat ini PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) mempunyai Unit Kerja yang berjumlah 4.447 buah, yang terdiri dari 1 Kantor Pusat BRI, 12 Kantor Wilayah, 12 Kantor Inspeksi /SPI, 170 Kantor Cabang(Dalam Negeri), 145 Kantor Cabang Pembantu, 1 Kantor Cabang Khusus, 1 New York Agency, 1 Caymand Island Agency, 1 Kantor Perwakilan Hongkong, 40 Kantor Kas Bayar, 6 Kantor Mobil Bank, 193 P.POINT, 3.705 BRI UNIT dan 357 Pos Pelayanan Desa.

B. Penyajian Data (Hasil Penelitian)

1. Karakteristik Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah penjelasan tentang keberadaan karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Sinjai, yang diperlukan sebagai informasi untuk mengetahui identitas sebagai responden dalam penelitian ini. Responden sebagai objek penelitian yang memberikan interpretasi terhadap karakteristik responden untuk menganalisis pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Sinjai.

Responden dalam penelitian ini sebanyak 37 orang menjadi responden yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden dalam memberikan informasi mengenai identitas diri mulai dari jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir, dan pendapatan. Lebih jelasnya akan diuraikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden merupakan komposisi karyawan laki-laki dan perempuan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Sinjai.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1.	Pria	16	43,2%
2.	Wanita	21	56,8%
	Jumlah	37	100%

Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diperoleh data bahwa responden yang paling banyak adalah berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 21 orang atau 56,8% dan responden berjenis kelamin pria sebanyak 16 orang atau 43,2%, ini menunjukkan bahwa proporsi karyawan wanita lebih besar dibandingkan karyawan pria.

b. Karakteristik Responden lama masa kerja

Selanjutnya untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Lama Bekerja

No	Lama bekerja	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	>5tahun	9	24,3%
2.	1-2 tahun	16	43,2%
3.	3-4tahun	12	32,4%
Jumlah		37	100%

Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden yang lama bekerja terbanyak yaitu 1-2 tahun dengan jumlah karyawan 16 orang (43,2%), kemudian diikuti 3-4 tahun sebanyak 12 orang (32,4%) dan yang paling sedikit adalah >5 tahun sebanyak 9 orang (24,3%).

c. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan merupakan salah satu unsur yang menentukan tinggi rendahnya kemampuan (*capability*), sikap (*attitudes*), nilai-nilai (*value*), dan kebutuhan-kebutuhan (*needs*) seseorang. Secara teoritis, semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang semakin tinggi pula kemampuan kerjanya, semakin baik sikapnya terhadap pekerjaan, semakin baik nilai-nilai yang dianut, dan tentu semakin tinggi pula selera atas kebutuhan-kebutuhan hidupnya.

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan terakhir	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	D3	6	16,2%
2.	S1	26	70,3%
3.	S2	5	13,5%
Jumlah		37	100%

Sumber : data diolah 2019

Berdasarkan data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa Pendidikan terakhir karyawan yang adalah S1 sebanyak 26 orang (70,3%), kemudian diikuti D3 sebanyak 6 orang (16,2%) dan tingkat pendidikan yang paling sedikit yaitu S2 sebanyak 5 orang (13,5%).

Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Sinjai memiliki pengetahuan yang luas dilihat dari tingkat pendidikan yang baik guna meningkatkan kinerja dan pencapaiannya dalam bekerja.

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendapatan

No	Pendapatan	Jumlah (orang)	Persen (%)
1.	>4 juta	8	21,6%
2.	2-3 juta	13	35,1%
3.	3-4 juta	16	43,2%
Jumlah		37	100%

Sumber : data diolah 2019

Berasarkan hasil pada table 4.4, menunjukkan bahwa pendapatan responden dalam penelitian ini yang paling banyak adalah 3-4 juta yaitu sebanyak 16 orang, kemudian 2-3 juta sebanyak 13 orang, dan yang paling sedikit yaitu pendapatan >4 juta sebanyak 8 orang.

2. Deskripsi dan Perhitungan Skor Variabel

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator dan juga perhitungan skor untuk variabel independent yaitu promosi abatan dan kinerja karyawan maka dapat dilihat sebagai berikut:

a. Variabel motivasi (X)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas lima yaitu fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Dengan indikator tersebut dipresentasikan dalam lima pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	X.1	19	51,4	18	48,6	-	-	-	-	-	-	4,51
2.	X.2	17	45,9	19	51,4	1	2,7	-	-	-	-	4,43
3.	X.3	24	64,9	11	29,7	2	5,4	-	-	-	-	4,59
4.	X.4	19	51,4	16	43,2	2	5,4	-	-	-	-	4,46
5.	X.5	16	43,2	20	54,1	1	2,7	-	-	-	-	4,41

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori motivasi memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan X.3(sosial) dengan nilai rata-rata 4,59 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu X.5 (aktualisasi diri) dengan rata-rata yaitu 4,41.

b. Variabel kinerja karyawan (Y)

Indikator-indikator dari kategori ini terdiri atas enam yaitu tujuan, umpan balik, alat atau sarana, kompetensi, motif dan peluang. Dengan

indikator tersebut dipresentasikan dalam enam pernyataan yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.6. Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Tanggapan		Sangat Setuju		Setuju		Netral		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Rata-rata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1.	Y.1	6	16,2	25	67,6	6	16,2	-	-	-	-	4,00
2.	Y.2	5	13,5	20	54,1	12	32,4	-	-	-	-	3,81
3.	Y.3	4	10,8	18	48,6	15	40,5	-	-	-	-	3,70
4.	Y.4	3	8,1	22	59,5	12	32,4	-	-	-	-	3,76
5.	Y.5	2	5,4	25	67,6	10	27,0	-	-	-	-	3,78
6.	Y.6	4	10,8	25	67,6	8	21,6	-	-	-	-	3,89

Sumber : Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 (Tanggapan Responden Terhadap Variabel kinerja karyawan) dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap kategori kinerja karyawan memiliki rata-rata paling tinggi dilihat dari rata-rata pertanyaan Y.1 (tujuan) yaitu 4,00 sedangkan rata-rata yang paling rendah yaitu Y.3 (alat atau sarana) dengan rata-rata yaitu 3,70.

3. Pengujian Validitas dan Reabilitas

a. Pengujian validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji ketepatan alat pengukur, dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Uji validitas

digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan/ pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dapat digunakan koefisien korelasi yang nilai signifikannya lebih kecil dari 5% (*level of significance*) menunjukkan bahwa pernyataan-pernyataan tersebut sudah sah/valid sebagai pembentuk indikator. Hasil pengujian diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Indikator	r table	r hitung	Sig	(0,05)	Ket.
Motivasi(X)	X.1	0,324 6	0,637	0,000	0,05	Valid
	X.2	0,324 6	0,697	0,000	0,05	Valid
	X.3	0,324 6	0,660	0,000	0,05	Valid
	X.4	0,324 6	0,679	0,000	0,05	Valid
	X.5	0,324 6	0,579	0,000	0,05	Valid
Kinerja karyawan (Y)	Y.1	0,324 6	0,562	0,000	0,05	Valid
	Y.2	0,324 6	0,525	0,001	0,05	Valid
	Y.3	0,324 6	0,622	0,000	0,05	Valid
	Y.4	0,324 6	0,692	0,000	0,05	Valid
	Y.5	0,324 6	0,521	0,001	0,05	Valid
	Y.6	0,324 6	0,496	0,002	0,05	Valid

Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 tersebut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki Sig < 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan indikator adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dalam penelitian dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

b. Pengujian realibilitas

Uji realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuosioner dinyatakan realibel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian realibilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *alpha*. Hasil pengujian realibilitas untuk masing-masing variabel diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 4.8. Hasil Pengujian Realibilitas

Variabel	Nilai Hitung Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi (X)	0,758	Realibel
Kinerja Karyawan (Y)	0,725	Realibel

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.8 tersebut, menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *cronbach alpha* di atas 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item pengukur variabel dan kuesioner adalah *realible* yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

C. Analisis Data

1. Regresi linear sederhana

Uji regresi linier Sederhana bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang sinjai. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dengan memanfaatkan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) 16 for windows, sedangkan tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan regresi linear sederhana adalah 95% atau dengan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Tabel 4.9. Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	2,105		,530	,599

MOTIVASI	,974	,094	,869	10,405	, 0 0 0
----------	------	------	------	--------	------------------

Sumber: data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.10 (Hasil Perhitungan Regresi Linear Sederhana) diatas dapat diketahui persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1.116 + 0.974X$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Persamaan model mengindikasikan bahwa hubungan variable motivasi (X) dengan kinerja karyawan (Y) adalah positif, artinya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Variabel motivasi(X) berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,974 atau 97,4% ini berarti jika variabel motivasi mengalami kenaikan satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,974, sebaliknya jika variabel motivasi menurun maka kinerja karyawan menurun pula.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji multikolinearitas

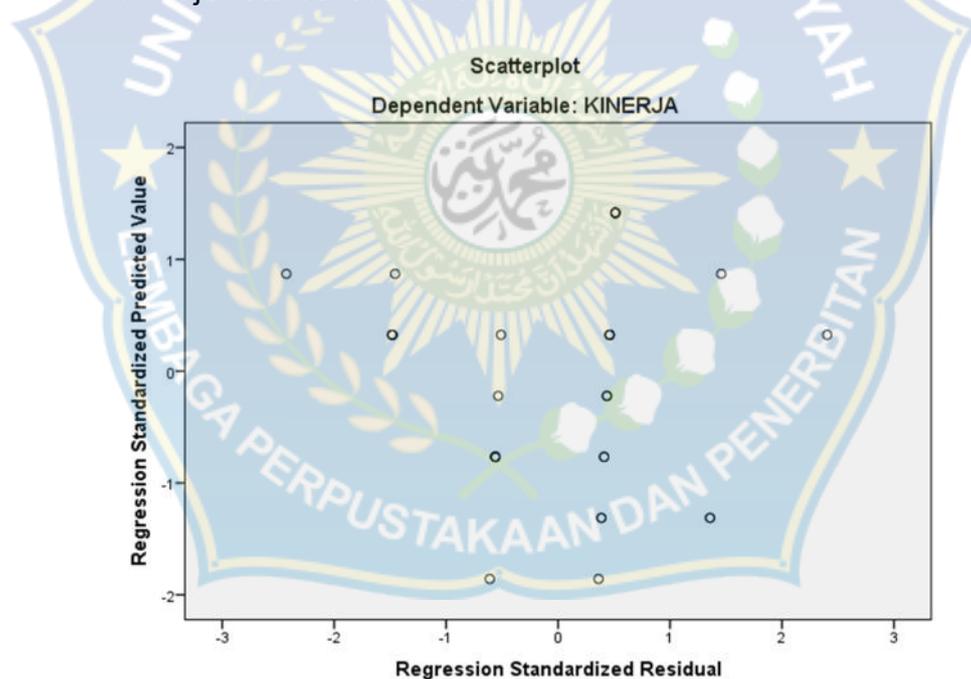
Tabel 4.10. Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi(X)	1,000	1,000	Bebas multikolinearitas

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa semua nilai VIF < 10 ini berarti tidak terjadi multikolinearitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa uji multikolinearitas terpenuhi.

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik

menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, sehingga dapat dikatakan uji heteroskedastisitas terpenuhi.

3. Uji Hipotesis (Uji Parsial/uji t)

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikansi variabel X terhadap Y secara parsial. Sampel yang digunakan sebanyak 37 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan $df = n-2$ atau $df = 35$ orang, dan tingkat signifikansi (α) = 5% maka diperoleh t_{tabel} sebesar 2,03011.

Tabel 4.11. Hasil Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikansi
Motivasi(X)	10,405	0,000

Sumber: data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.11 diatas yang diperoleh dari hasil pengolahan data menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 22, maka diperoleh Uji-t dari tiap variabel X sebagai berikut:

Pada perhitungan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) dapat dilihat bahwa t_{hitung} variabel motivasi (10,405) $> t_{tabel}$ (2,03011) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, sehingga H_1 yang berbunyi variabel motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, sedangkan H_0 yang berbunyi variabel motivasi tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara parsial dalam

meningkatkan kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) cabang Sinjai.

D. Pembahasan Hasil Penelitian

Setelah melakukan analisa data, maka langkah selanjutnya yaitu membahas hasil data yang telah diperoleh tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uji t untuk pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan memiliki $t_{hitung} (10,405) > t_{tabel} (2,03011)$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia (BRI) cabang Sinjai dipengaruhi oleh motivasi karena motivasi mempunyai nilai sendiri yang merupakan sebuah dorongan terhadap prestasi kerja karyawan. Bagi karyawan yang mempunyai prestasi yang tinggi akan dapat ditingkatkan jabatannya sesuai dengan kemampuannya dengan begitu karyawan akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kerjanya. Kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas akan dipengaruhi oleh motivasi secara positif. Apabila karyawan mendapatkan motivasi tentunya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan tersebut dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa jika motivasi direalisasikan kepada

karyawan yang berprestasi tinggi, maka akan ada pendorong bagi karyawan lainnya untuk mempertinggi kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan motivasi yang tinggi didasarkan pada penilaian yang objektif dan adil berdasarkan formasi yang tersedia.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lengkong dan Andrea (2014) dengan judul "Pengaruh Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis dengan menggambarkan status suatu gejala dan obyek penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Untuk analisis data digunakan Uji validitas data, uji reliabilitas data dan Uji regresi linier sederhana. Berdasarkan analisa penelitian didapatkan hasil sebagai berikut: dengan motivasi yang tinggi dan pegawai kinerja dapat ditingkatkan. Setiap kenaikan satu unit variabel X, yaitu variabel motivasi akan diikuti oleh kenaikan variable kinerja pegawai sebesar 0,591 satuan pada setiap variabelnya. Sedangkan koefisien korelasi yang diperoleh 0,59. Secara keseluruhan bisa ditarik kesimpulan bahwa variabel Motivasi secara positif dan signifikan.

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi (X) memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada bank rakyat indonesia (BRI) cabang Sinjai. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji untuk pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan memiliki *hitung* (10,405) > *tabel*(2,03011) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial dalam meningkatkan kinerja karyawan.

B. Saran

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan diatas maka disarankan “Perlunya perusahaan meningkatkan motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan diantaranya kebutuhan fisiologis, kebutuhan social, kebutuhan keamanan, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri, terutama variable kebutuhan akan aktualisasi diri bagi karyawan Perusahaan perlu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju, Hal ini dilakukan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anastasia Tania dan Eddy M. Sutanto.2013, Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komrtmen Organisasional Karyawan R. Dai Knife Di Surabaya.AGORA.Vol.1 No.3
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universltas Trisakti: Jakarta.
- Atnila. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Kawatuna. *e-Jumal Katalogis*. Vol.5 No.4
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajem&n Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajawali: Jakarta
- Lengkong dan Andrea.2014. Pengaruh Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Tomohon.*Jumal Manajemen dan Bisnis*.Vol 2.No 2
- Mangkunegara, A.A. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, A.A. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, A.A. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Moehariono, 2072.*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Pasolong, Harbani. 2011. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta: Bandung

- Ridwan Isya Luthfi, et.al. 2014. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Elsiscom Prima Karya, Kantor Perwakilan Surabaya). *Jumal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 13. No.1
- Rivai, Veithzal Sagala, Ella Juavani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo: Jakarta
- Robbins, S dan Coulter, M. 2008. *Manajemen*. Edangga: Jakarta
- Sindi Larasati dan Alini Gifang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jumal Manajemen dan Organises!*. Vol.5 No.3
- Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta
Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pres: Jakarta
- Winardi. 2002. *Motivasi dan Pemasukan dalam Manajemen*. Raja Grafindo Persada: Jakarta





LAMPIRAN - LAMPIRAN

Lampiran 1 (Kuesioner Penelitian)**KUESIONER PENELITIAN****Pengaruh Motivasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai.**

Nomor :

--	--	--

Dengan hormat,

Berkaitan dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan program study S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar mengenai "Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang Sinjai". Maka saya mohon kesediaan dari saudara untuk dapat mengisi kuesioner penelitian ini.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat dan oleh karena itu dimohon kesediaan untuk mengisi atau menjawab kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya dan sebenar-benarnya. Jawaban yang anda berikan akan dijamin kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan penelitian ilmiah.

Atas kerjasama yang baik dan kesungguhan saudara dalam mengisi kuesioner, saya ucapkan terima kasih

A. Identitas Responden

Mohon ketersediaan saudara mengisi daftar pertanyaan berikut :

1. Jenis kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
2. Lama bekerja
 - a. 1-2 tahun
 - b. 3-4 tahun
 - c. >5 tahun

3. Pendidikan terakhir :
- a. D3 b. S1 c. S2
4. Pendapatan :
- a. 2-3jt b. 3-4jt c. >4jt

** : Boleh diisi dengan inisial ataupun nama lengkap

B. Daftar Pertanyaan

Berikut ini adalah daftar pernyataan-pernyataan mengenai “Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI)Cabang Sinjai”.

Mohon saudara memberikan tanda *check list*(√) pada salah satu pilihan jawaban sesuai dengan pemahaman dari saudara. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat saudara :

1. : Sangat Tidak Setuju (STS)
2. : Tidak Setuju (TS)
3. : Netral (N)
4. : Setuju (S)
5. : Sangat Setuju (SS)

1. Motivasi (X1)

No.	PERNYATAAN MOTIVASI (X1)	PILIHAN JAWABAN				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Upah yg saya dapatkan sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
2.	Saya merasa tenang dalam bekerja karena tersedianya jaminan kesehatan dari perusahaan ini.					
3.	Saya merasa senang karena karyawan diperusahaan ini bisa menerima saya sebagai partner yang baik					
4.	Pencapaian dan pengabdian saya bekerja di perusahaan ini telah di akui					

	oleh atasan					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi yang ada pada dirinya untuk lebih maju					

2. Kinerja karyawan (Y)

No.	PERNYATAAN KINERJA KARYAWAN(Y)	PILIHAN JAWABAN				
		STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Perusahaan memiliki arah tujuan yang jelas yang ingin dicapai dimasa yang akan datang					
2.	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak instruksi dan umpan balik dari atasan					
3.	Perusahaan memiliki fasilitas yang dibutuhkan oleh karyawan					
4.	Saya memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan					
5.	Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yg berprestasi					
6.	Saya diberikan kesempatan oleh perusahaan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri saya					

Lampiran 2 (Tabulasi Data Mentah Responden)

KodeResponden	Motivasi (X1)					Skor	KinerjaKaryawan (Y)						Skor
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	
1	4	4	4	4	4	20	4	3	4	3	4	3	21
2	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	3	23
3	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	5	26
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	4	22
5	5	4	5	5	4	23	4	4	3	4	4	3	22
6	4	4	4	5	4	21	4	3	3	4	3	4	21
7	4	5	4	4	4	21	4	3	4	3	3	4	21
8	5	4	5	4	5	23	4	3	3	4	4	4	22
9	5	5	5	3	4	22	4	4	4	4	4	3	23
10	5	4	5	4	4	22	4	3	3	4	4	4	22
11	5	5	5	5	3	23	3	4	4	4	3	4	22
12	4	4	5	4	4	21	3	3	3	4	4	4	21
13	4	5	5	4	5	23	4	4	3	4	4	5	24
14	4	4	4	5	4	21	4	3	4	3	4	4	22
15	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	4	26
16	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	4	4	26
17	4	4	5	5	5	23	5	3	3	5	5	5	26
18	5	4	3	4	4	20	4	4	3	4	3	4	22
19	5	5	5	5	4	24	3	4	4	3	4	4	22
20	4	4	5	4	4	21	4	3	3	3	4	4	21
21	4	4	5	5	5	23	5	4	4	4	4	3	24
22	4	5	4	5	5	23	4	4	4	4	4	4	24
23	4	5	5	5	4	23	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	20	3	4	3	4	3	4	21
25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	4	4	26
26	4	4	3	4	4	19	4	3	3	3	3	3	19
27	5	4	5	4	5	23	4	4	3	4	4	4	23
28	5	5	5	4	4	23	3	4	4	3	4	4	22
29	5	5	4	5	5	24	4	5	5	4	4	4	26
30	5	3	5	4	4	21	4	4	3	3	3	4	21
31	5	5	5	5	5	25	4	5	4	5	4	4	26
32	4	4	5	4	4	21	3	4	4	3	4	4	22
33	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	5	4	26
34	5	5	5	5	4	24	4	3	4	4	4	4	23

35	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	3	5	26
36	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	4	3	21
37	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	3	20

Lampiran 3 (Validitas dan Realibilitas)

Validitas Motivasi(X)

Correlations

		X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	MOTIVASI
X.1	Pearson Correlation	1	,374*	,430**	,206	,129	,637**
	Sig. (2-tailed)		,023	,008	,222	,446	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X.2	Pearson Correlation	,374*	1	,291	,385*	,229	,697**
	Sig. (2-tailed)	,023		,080	,019	,174	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X.3	Pearson Correlation	,430**	,291	1	,222	,175	,660**
	Sig. (2-tailed)	,008	,080		,188	,300	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X.4	Pearson Correlation	,206	,385*	,222	1	,342*	,679**
	Sig. (2-tailed)	,222	,019	,188		,038	,000
	N	37	37	37	37	37	37
X.5	Pearson Correlation	,129	,229	,175	,342*	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,446	,174	,300	,038		,000
	N	37	37	37	37	37	37
MOTIVASI	Pearson Correlation	,637**	,697**	,660**	,679**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37

Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
Y.1	Pearson Correlation	1	,000	,146	,403*	,270	,170
	Sig. (2-tailed)		1,000	,390	,013	,106	,315
	N	37	37	37	37	37	37
Y.2	Pearson Correlation	,000	1	,441**	,162	,117	-,056
	Sig. (2-tailed)	1,000		,006	,338	,490	,741
	N	37	37	37	37	37	37
Y.3	Pearson Correlation	,146	,441**	1	,164	,128	,134
	Sig. (2-tailed)	,390	,006		,333	,452	,428
	N	37	37	37	37	37	37
Y.4	Pearson Correlation	,403*	,162	,164	1	,266	,413*
	Sig. (2-tailed)	,013	,338	,333		,111	,011

	N	37	37	37	37	37	37
Y.5	Pearson Correlation	,270	,117	,128	,266	1	,104
	Sig. (2-tailed)	,106	,490	,452	,111		,540
Y.6	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,170	-,056	,134	,413	,104	1
	Sig. (2-tailed)	,315	,741	,428	,011	,540	
KINERJA	N	37	37	37	37	37	37
	Pearson Correlation	,562**	,525**	,622**	,692**	,521**	,496**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	,002
	N	37	37	37	37	37	37

Reliabilitasmotivasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,758	6

Reliabilitas kinerja karyawan(Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	7

Lampiran 4 (Tabel *Frequency* Variabel Bebas dan terikat)

Variabel motivasi (X)

X.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
4	18	48,6	48,6	48,6
Valid 5	19	51,4	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,7	2,7	2,7
Valid 4	19	51,4	51,4	54,1
5	17	45,9	45,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5,4	5,4	5,4
Valid 4	11	29,7	29,7	35,1
5	24	64,9	64,9	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	5,4	5,4	5,4
4	16	43,2	43,2	48,6
5	19	51,4	51,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

X.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2,7	2,7	2,7
4	20	54,1	54,1	56,8
5	16	43,2	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Variabel kinerja karyawan (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	16,2	16,2	16,2
4	25	67,6	67,6	83,8
5	6	16,2	16,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	32,4	32,4	32,4
Valid 4	20	54,1	54,1	86,5
Valid 5	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	40,5	40,5	40,5
Valid 4	18	48,6	48,6	89,2
Valid 5	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	32,4	32,4	32,4
Valid 4	22	59,5	59,5	91,9
Valid 5	3	8,1	8,1	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	27,0	27,0	27,0
4	25	67,6	67,6	94,6
5	2	5,4	5,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	21,6	21,6	21,6
4	25	67,6	67,6	89,2
5	4	10,8	10,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 5 (Tabel Frequency Karakteristik Responden)

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	16	43,2	43,2	43,2
Wanita	21	56,8	56,8	100,0
Total	37	100,0	100,0	

LAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>5 tahun	9	24,3	24,3	24,3
1-2 tahun	16	43,2	43,2	67,6
3-4 tahun	12	32,4	32,4	100,0
Total	37	100,0	100,0	

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
D3	6	16,2	16,2	16,2
S1	26	70,3	70,3	86,5
S2	5	13,5	13,5	100,0
Total	37	100,0	100,0	

PENDAPATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
>4jt	8	21,6	21,6	21,6
2-3jt	13	35,1	35,1	56,8
3-4jt	16	43,2	43,2	100,0
Total	37	100,0	100,0	

Lampiran 6 (Regresi Linear Sederhana)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,869 ^a	,756	,749	1,030	1,922

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114,783	1	114,783	108,258	,000 ^b
	Residual	37,109	35	1,060		
	Total	151,892	36			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
1	(Constant)	1,116	2,105	,530	,599	
	MOTIVASI	,974	,094	,869	10,405	,000

Coefficients^a

Model			Collinearity Statistics
			VIF
1	(Constant)		
	MOTIVASI		1,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Collinearity Diagnostics^a

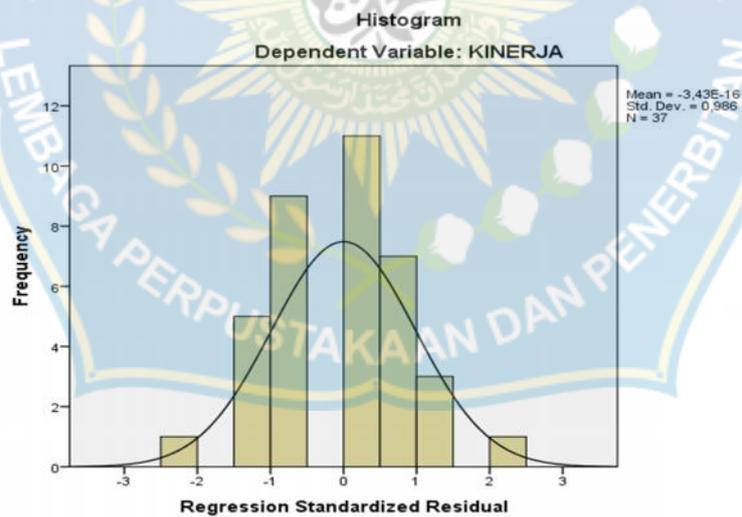
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	MOTIVASI
1	1	1,997	1,000	,00	,00
	2	,003	24,828	1,00	1,00

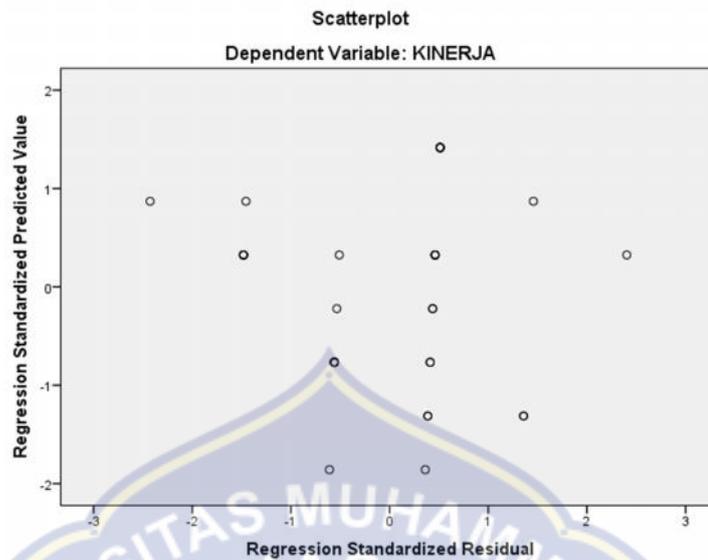
a. Dependent Variable: KINERJA

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	19,63	25,47	22,95	1,786	37
Residual	-2,500	2,475	,000	1,015	37
Std. Predicted Value	-1,858	1,416	,000	1,000	37
Std. Residual	-2,427	2,403	,000	,986	37

a. Dependent Variable: KINERJA





Lampiran 7 (Distribusi t Tabel, r Tabel)

(Distribusi t Tabel)

Pr	Df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141

(Distribusi r Tabel)

df=(N-k)	Tingkatsignifikansiuntukujisatuarah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.05
	Tingkatsignifikansiuntukujiduaarah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.1
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 8 (Surat Balasan Penelitian)

	PT.BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) KANTOR CABANG SINJAI Jl. Persatuan Raya No. 97 Sinjai – Indonesia Telepon 0482 ~ 21055 ~21071 ~ 21479 Facs. 0482 ~22053
No. : B. 1657 -KC-XIII/SDM/08/2018	Kepada Yth,
Lampiran : -	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISMUH
Perihal : Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian	Makassar
	Di - Tempat

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat No. 013/05/C.4-II/III/39/2018 tanggal 19 Juli 2018, kami selaku PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Sinjai memberikan kesempatan kepada mahasiswa:

Nama : Haerul Akbar
No. Stambuk : 10572050174
Fakultas/Jurusan : Ekonomi Dan Bisnis/Manajemen

Untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Cabang sinjai” di PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sinjai (Persero) Tbk.

Demikian penyampaian kami, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Sinjai, 24 Agustus 2018
PT.BANK RAKYAT INDONESIA (PERSERO) Tbk,
KANTOR CABANG SINJAI

S I N Hamid Rusdianto
Pemimpin Cabang

RIWAYAT HIDUP



Haerul Akbar panggilan Haerul lahir di Sinjai pada tanggal 4 Februari 1994 dari pasangan Bapak Hasyerung dan Ibu Kaminang. penulis adalah Anak ke empat dari lima Bersaudara. penulis bertempat tinggal Desa Bonto Tangga Kecamatan Sinjai Borong Kabupaten Sinjai. Pendidikan yang telah di tempuh Peneliti yaitu SDN 187 Maccini lulus tahun 2008, SMP Neg 1 Sinjai Borong lulus tahun 2011, SMAN 8 Sinjai Borong lulus tahun 2014, dan mulai mengikuti Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar sampai dengan sekarang. Sampai dengan penulisan Sripsi ini Peneliti masih terdaftar sebagai Mahasiswa Program S1 Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar

