

ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SUMUT KCP ISKANDAR MUDA MEDAN

Juwita Magdalena Sitanggang, S.S., M.M.
Politeknik Mandiri Bina Prestasi

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Analisis Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan. Populasi pada penelitian ini berjumlah 12 karyawan. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan Skala Likert. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif. Hasil yang didapat untuk motivasi kerja cukup baik senilai 60,71% sedangkan kinerja karyawan juga baik senilai 65,38%.

Kata Kunci : *motivasi kerja, kinerja, karyawan*

1. Pendahuluan

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan motivasi kerja para karyawan untuk mengubah suatu perilaku karyawan sehingga tercipta tujuan perusahaan yang optimal dengan menciptakan suasana kerja yang aman dan nyaman. Sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan motivasi kerja.

Seorang manajer harus mengenal konsep motivasi agar manajer juga memahami bahwa bawahan juga orang (manusia) seperti dirinya yang mempunyai martabat, harga diri, kepribadian, emosi, keyakinan, kepercayaan, keinginan dan harapan. Dengan mengenal konsep motivasi maka manajer tidak akan memperlakukan bawahan sebagai objek perahan akan tetapi bawahan akan dijadikan sebagai partner kerja sama untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemimpin di suatu organisasi organisasi memiliki peran yang kuat dalam membangun dan menumbuhkan semangat motivasi di

kalangan karyawan, pemberian semangat motivasi setiap individu berbeda-beda dan semua itu bisa disesuaikan dengan keadaan dan kondisi dimana individu yang bersangkutan berada.

Kinerja (Mangkunegara, 2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dari hasil masih adanya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan, karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang ditentukan. Selain itu, terlihat pula bahwa pimpinan kurang memberi motivasi dan toleransi pada bawahannya, kondisi ini juga disampaikan oleh CSO. Kurangnya motivasi yang diberikan kepada karyawan dapat menyebabkan karyawan tidak memaksimalkan kemampuannya untuk meningkatkan pengembangan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Kinerja (Mangkunegara 2017:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja (Prestasi Kerja)

Penilaian Prestasi

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu (Robbins dalam Sagita,

2018) ada enam indikator: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen.

Motivasi

Motivasi (Hasibuan 2013:141) adalah dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanyaditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi (Edwin B. Flippo dalam Hasibuan 2013:143), adalah keahlian mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Asas-Asas Motivasi

Asas-asas motivasi mencakup: mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan, dan perhatian timbal balik. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja karyawan akan meningkat (Hasibuan, 2013:146).

Metode Motivasi

Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif (Hasibuan, 2013:149). Ada dua metode motivasi yaitu: Motivasi Langsung (*Direct Motivation*), Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*).

Faktor-faktor Penggerak Motivasi

Faktor-faktor penggerak motivasi (Sagir dalam Rodhiyah, 2014) meliputi hal-hal sebagai berikut: Prestasi (*Achievement*), Penghargaan (*Recognition*), Tantangan (*Challenge*), Tanggung Jawab (*Responsibility*), Pengembangan (*Development*), Keterlibatan (*Involvement*), Kesempatan (*Oportunity*).

Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi kepada karyawan (Hasibuan 2007:146) bertujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan kestabilan karyawan, meningkatkan kedisiplinan karyawan, mengefektifkan pengadaan kerja karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab

karyawan terhadap tugas-tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Indikator Motivasi Kerja

Dimensi dan indikator motivasi kerja (Uno dalam Ahmad, 2016) dapat dibedakan sebagai berikut :

- Motivasi Internal, terdiri dari: tanggung jawab dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki rasa senang dalam bekerja, diutamakan prestasi dari pada yang dikerjakannya.
- Motivasi Eksternal, terdiri dari: selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan yang berjumlah 12 orang karyawan.

3. Hasil Pengumpulan Data dan Pengolahan Data

Setelah dilakukan pengumpulan data atas jawaban pertanyaan kuesioner terhadap 12 responden karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja

Pertanyaan variabel bebas ini menyangkut masalah motivasi kerja pada PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan. Berikut hasil evaluasi jawaban sebanyak dua belas responden karyawan yang ada, yakni:

- Menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 5 orang (41,67%), yang setuju 7 orang (58,33%), yang kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan bertanggungjawab atas pekerjaannya.
- Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 3 orang (25,00%), yang setuju 8 orang (66,67%), yang kurang setuju tidak ada, yang tidak setuju 1 orang (8,33%), dan yang sangat tidak setuju tidak ada. Dengan jumlah responden 12 orang. Karyawan melaksanakan tugas dengan target yang sudah

- ditentukan dan ada sebagian kecil yang tidak melaksanakan tugas dan targetnya.
3. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 5 orang (41,67%), yang setuju 6 orang (50,00%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Berarti banyak karyawan melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan padanya dengan perasaan senang. Namun sebagian kecil karyawan yang melaksanakan tugasnya dengan perasaan yang kurang senang.
 4. Hasil olahan data bahwa karyawan yang sangat setuju 1 orang (8,33%), yang setuju 6 orang (50,00%), yang kurang setuju 2 orang (16,67%), yang tidak setuju 3 orang (25,00%), dan yang sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan lebih mengutamakan prestasi dari pada pekerjaan. Namun ada juga sebagian kecil karyawan kurang bahkan tidak mengutamakan prestasi kerjanya.
 5. Hasil olahan data bahwa karyawan yang sangat setuju 2 orang (16,67%), yang setuju 10 orang (83,33%), yang kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan sudah memenuhi hidup dan kebutuhan kerja karyawan. Namun ada juga sebagian kecil karyawan yang belum terpenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya.
 6. Hasil olahan data bahwa karyawan yang sangat setuju tidak ada, yang setuju 8 orang (66,67%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang tidak setuju tidak ada, dan yang sangat tidak setuju 3 orang (25,00%). Karyawan suka mendapatkan pujian dari pimpinan apabila karyawan menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Namun ada juga sebagian kecil karyawan kurang bahkan sangat tidak suka mendapatkan pujian dari pimpinan meskipun menjalankan tugas dengan hasil yang memuaskan.
 7. Hasil olahan data bahwa karyawan yang sangat setuju tidak ada, yang setuju 5 orang (41,67%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang tidak setuju 1 orang (8,33%), dan yang sangat tidak setuju 5 orang (41,67%). Karyawan ada yang suka dan sangat tidak suka atas perhatian yang didapat dari teman bahkan atasan. Namun ada juga sebagian kecil karyawan, kurang bahkan tidak bekerja dengan baik untuk mendapatkan perhatian dari teman atau pimpinannya.
 8. Hasil olahan data bahwa karyawan yang sangat setuju 2 orang (16,67%), yang menyatakan setuju 10 orang (83,33%), yang kurang setuju tidak ada, yang tidak setuju tidak ada, dan yang sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan teliti.
 9. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 1 orang (8,33%), yang setuju sebanyak 10 orang (83,34%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Berarti karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standaryang sudah ditetapkan pimpinan, ada sebagian kecil karyawan yang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standart yang ditetapkan oleh pimpinan.
 10. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju tidak ada, yang setuju 12 orang (100%), yang kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Bahwa karyawan dapat meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja.
 11. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 2 orang (16,67%), yang setuju 8 orang (66,67%), yang kurang setuju 2 orang (16,67%), yang tidak setuju tidak ada, dan yang sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan mampu mencapai target yang sudah ditetapkan pimpinan dengan baik. Namun ada juga sebagian kecil karyawan yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.
 12. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 2 orang (16,67%), yang setuju sebanyak 7 orang (58,33%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang tidak setuju 2 orang (16,67%), dan yang sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan dapat bekerja melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan dengan baik. Namun ada juga sebagian kecil karyawan melakukan pekerjaan tidak dapat melebihi volume pekerjaan.
 13. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 3 orang (25,00%), yang setuju 8 orang (66,67%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang

tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan memiliki kesempatan berinisiatif dengan baik untuk mencapai target kerjanya. Namun ada juga sebagian kecil karyawan yang tidak dapat memberikan inisiatif untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh pimpinan.

14. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 5 orang (41,67%), yang setuju 4 orang 33,33%), yang kurang setuju 3 orang (25,00%), yang tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Kinerja karyawan sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Namun ada juga sebagian kecil karyawan bahkan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.
15. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 5 orang (41,67%), yang setuju 6 orang (50,00%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang tidak setuju, sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan memiliki disiplin waktu dalam bekerja.
16. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 4 orang (33,33%), yang setuju 7 orang (58,34%), yang kurang setuju 1 orang (8,33%), yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan memiliki kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sebelum batas waktu yang ditentukan. Namun ada juga sebagian kecil karyawan kurang mampu dalam mempercepat menyelesaikan pekerjaan dan batas waktu yang sudah ditentukan.
17. Hasil olahan data enunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 3 orang (25,00%), yang setuju 6 orang (60,00%), yang kurang setuju tidak ada, yang tidak setuju 3 orang (25,00%), dan yang sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan bersedia bekerja melebihi pekerjaan biasanya untuk membantu keberhasilan perusahaan. Namun ada juga sebagian kecil karyawan tidak bersedia bekerja melebihi waktu biasanya untuk membantu keberhasilan perusahaan tempat ia bekerja.
18. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 2 orang (16,67%), yang setuju 7 orang (58,33%), yang kurang setuju 3 orang (25,00%), yang

tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan bersedia dengan baik untuk semua macam penugasan agar tetap bekerja. Namun ada juga sebagian kecil karyawan kurang bersedia menerima semua penugasan untuk tetap bekerja.

19. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 4 orang (33,33%), yang setuju 8 orang (66,67%), yang kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan akan tetap bekerja dengan baik meskipun pimpinan tidak ada.
20. Hasil olahan data menunjukkan bahwa karyawan yang sangat setuju 5 orang (41,67%), yang setuju 7 orang (58,33%), yang kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju tidak ada. Karyawan memiliki komitmen yang baik dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan pembahasan, bahwa kinerja karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan adalah baik dan berpengaruh positif.

Dari hasil jawaban responden di atas terhadap variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan. Untuk mengetahui bahwa kinerja karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan, dapat dilihat pada tabel dibawah, sebagai berikut:

Variabel Penelitian	SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
Kinerja Karyawan	24,36	65,38	10,25	2,56	0
Motivasi Kerja	19,04	60,71	3,12	4,16	7,29

Sumber: Hasil Penelitian Kuesioner, 2022.

Berdasarkan tabel ini terlihat bahwa motivasi kerja karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan cukup baik, ditunjukkan dengan nilai 60,71%. Sedangkan kinerja karyawan PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan baik, ditunjukkan dengan nilai 65,38%.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas maka disimpulkan: bahwa motivasi kerja pada PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan bernilai positif, dengan bobot cukup baik senilai 60,71% dan kinerja karyawan pada PT Bank Sumut KCP Iskandar Muda Medan baik senilai 65,38%.

DAFTAR PUSTAKA

- Hamali, Arif. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Jakarta: Buku Seru.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara.
- Malna, Muhammad Afrizal, dkk. 2014. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Stress Kerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang*. Semarang: Universitas Diponegoro. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/view/7229/6997>. 20 Juli 2018. (diunduh pada Maret 2022).
- Mangkunegara, Anwar. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Purna, Sada, dkk. 2018. *The Effect of Work Environment, Organizational Commitment, Leadership And Job Satisfaction Of Employee Performance Indosat Ooedoo Kudus Area*. Semarang: Universitas Pandanaran. <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/987/962>. 15 Juli 2018. Diunduh pada Maret 2022.
- Reza, Regina. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Sinar Santosa Perkasa Universitas Diponegoro Banjarnegara* (Skripsi). Semarang: Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Sanusi, Anwar. 2017. *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Ketiga, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Cetakanke-20, Bandung: Alfabeta.
- Suwati, Yuli. 2013. *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda*. Samarinda: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Mulawarman.