

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO
CABANG PEMBANTU PAAL DUA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sains Terapan Manajemen (S.TR.M)
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh :
NATHALI LAVINIA MANUKANG
NIM : 19053034



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO
CABANG PEMBANTU PAAL DUA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Sains Terapan Manajemen (S.TR.M)
Pada Program Study Manajemen Bisnis*

Oleh :
NATHALI LAVINIA MANUKANG
NIM : 19053034



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI D-IV MANAJEMEN BISNIS
2025**

Nathali Lavinia Manukang: 19053034. **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua”**. Di bawah bimbingan Mariska Charlota Walean, SE., M.Si, sebagai Pembimbing 1, dan Rolyke Tulangow, SE., M.Si, sebagai pembimbing 2.

ABSTRAK

Adapun permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini adalah Bagaimana Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua, sedangkan tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua” Jenis Penelitian adalah penelitian kuantitatif dan metode penelitian menggunakan metode penelitian Deskriptif. Populasi sebanyak 32 orang karyawan dan sampelnya sebanyak 32 Karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi Sederhanan dan korelasi. Hasil penelitian dengan perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,681, hal ini menggambarkan persamaan regresi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan $Y = 16,71 + 0,809$ yang berada pada kategori kuat yang menunjukkan hubungan antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua sangat kuat. Uji t menunjukkan t-hitung sebesar (5,342) > t-tabel (2,037) berarti H_0 diterima yaitu terdapat hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dikategorikan cukup baik dan masih perlu ditingkatkan. Motivasi Kerja Karyawan baik maka akan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Nathali Lavinia Manukang: 19053034. **"The Effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch"**. Under the guidance of Charlota Walean, SE., M.Si. Manag as Advisor 1, and Rolyke Tulangow, SE., M.Si, as Advisor 2.

ABSTRACT

The issues raised in writing this thesis are How Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch, while the purpose of this study was to analyze "The Influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch" This type of research is quantitative research and the research method uses descriptive research methods. The population is 32 employees and the sample is 32 employees. The analysis used in this research is simple regression analysis and correlation. The results of the research by calculating the correlation coefficient of 0,681, this illustrates the regression equation between the variables of work motivation on employee performance $Y = 16,71 + 0,809$ which is in the strong category which shows the relationship between work motivation variables and employee performance variables at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch is very strong. The t test shows t- count of (5,342) > t-table (2,037) meaning that H_a is accepted, namely that there is a relationship between work motivation variables and employee performance at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch. From the analysis results show that the performance of employees at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch is categorized as quite good and still needs to be improved. Good Employee Work Motivation will be able to improve Employee Performance at PT. Bank Sulut Go Paal Two Sub-Branch.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

MOTTO

*Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti
untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.*
— Kolose 3:23

Tuhan adalah gembalaku, takkan kekurangan aku.
— Mazmur 23:1

Belajar adalah satu-satunya hal yang tidak pernah membuat pikiran lelah, tidak pernah takut, dan tidak pernah menyesal.

- Leonardo da Vinci

*Kupersembahkan Karya ini untuk :
Papa, Mama, Kakak
Karena doa kalian, semua bisa di hadapi dengan semangat yang tinggi*

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Penelitian Oleh Nathali Lavinia Manukang
Telah diperiksa dan diuji

Manado, 01 Oktober 2025

Disetujui

Dosen Pembimbing 1,



Mariska Charlota Walean, SE., M.Si
NIP. 19740915 200212 2001

Dosen Pembimbing 2,



Rolyke Tulangow, SE., M.Si
NIP. 19660414 199403 1002

Ketua Panitia,



Juliet P.T Makinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 200

LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK SULUT GO CABANG PEMBANTU PAAL DUA**

Oleh

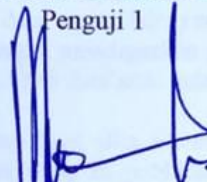
NATHALIAVINIA MANUKANG

NIM. 19053034

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai
Salah Satu Persyaratan Melaksanakan Penelitian Untuk Memperoleh
Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada Tanggal 3 Oktober 2025


Penguji 1



Mariska Charlota Walean,SE.,M.Si

NIP. 19740915 200212 2001

Penguji 2



Muhammad KapaBakary,SE,M.Si

NIP.196408021994031002

Penguji 3



WingstonMJ.Longdong,SS.,M.HUM

NIP. 19660414 199403 1 002

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Maramis, SE, M.Si

NIP. 19720915 200212 2001

| | | | | | |
|---|-------------------|----------|--------------------|-----------|---------------------|
|  POLITEKNIK NEGERI MANADO  | | | | | |
| FORMULIR | FM-203 ed.A rev.0 | ISSUE: A | Issued: 26-02-2020 | UPDATE: 0 | Updated: 00-00-0000 |

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nathali Lavinia Manukang
 NIM : 19053034
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Program Studi : DIV Manajemen Bisnis
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua

Dengan ini menyatakan bahwa tulisan karya ilmiah berupa Skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/ data orang lain yang telah dipublikasikan, dan bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi, selain yang diacu dalam kutipan dan/ atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam rangka memperoleh gelar akademik di perguruan tinggi, saya bersedia ditindak sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan siap untuk dicabut gelar akademik saya.

Manado, Oktober 2025

Yang membuat pernyataan,



Nathali Lavinia Manukang
 NIM. 19053034

FM-203 ed.A rev.0

BIODATA

Nama Lengkap : Nathali Lavinia Manukang
NIM : 19 053 034
Tempat Tanggal Lahir : Manado, 07 November 2001
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Perkamil, Jl. Manguni 19, Link V
Riwayat Pendidikan : Tamat SD Negeri 91 Manado (2013)
Tamat SMP Negeri 2 Manado (2016)
Tamat SMA Negeri 4 Manado (2019)

Orang Tua

Nama Ayah : Ramli Manukang
Nama Ibu : Jenny C. Sumilat
Alamat : Perkamil, Jl. Manguni 19, Link V

Dosen Pembimbing : 1. Mariska Charlota Walean, SE., M.Si
2. Rolyke Tulangow, SE, M.Si

Dosen Penguji : 1. Mariska Charlota Walean, SE.,M.Si
2. Muhammad Kapa Bakary, SE, M.Si
3. Wingston M J. Longdong, SS., M.HUM



Manado, Oktober 2025
Mahasiswa

Nathali Lavinia Manukang
NIM. 19 053 034

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur Penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Kuasa, yang selalu memberikan kekuatan, Kesehatan, berkat, penyertaan dan bimbingan serta hikmat kebijaksanaan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian adalah : “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua”

Tujuan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan Sarjana Terapan Manajemen Jurusan Administrasi Bisnis yang dilaksanakan oleh Politeknik Negeri Manado.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan proposal ini banyak hal yang didapat, baik dalam suka maupun duka dan banyak kelemahan dan keterbatasan tanpa bantuan dari beberapa pihak. Dalam menyelesaikan proposal ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, motivasi serta dukungan dari berbagai pihak. Dalam hal ini penulis sangat berterima kasih kepada :

1. Dra. Maryke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado
2. Dr. Diane Tangian, SH.,M.Si selaku Wakil Direktur 1 Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado
3. Selvy Kalele, SE., M.Si selaku Wakil Direktur 2 Politeknik Negeri Manado Bidang Keuangan dan Umum
4. Rudolf Estephanus Golioth Mait, ST. MT selaku Wakil Direktur 3 Politeknik Negeri Manado Bidang Kemahasiswaan dan Alumni
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si, selaku Wakil Direktur 4 Politeknik Negeri Manado sekaligus Ketua Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Tahun 2025.
6. Diana Maramis, SE.,M.Si,selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Manado
7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM, sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis

8. Precylia Ribka Raming, SE., MM, sebagai Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Tahun 2025 sekaligus Penguji 3
9. Vekky Supit, SE.,M.Si sebagai Sekretaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Tahun 2025
10. Mariska Charlota Walean, SE., M.Si, sebagai Dosen Pembimbing 1 dalam penyusunan Skripsi
11. Rolyke Tulangow, SE, M.Si, sebagai Dosen Pembimbing 2 dalam penyusunan Proposal Skripsi
12. Seluruh Dosen Pengajar dan Staf, Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado.
13. Dan yang terakhir, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih kepada keluarga yang selalu mendukung baik doa maupun financial serta memberi semangat selama penulis menyelesaikan pendidikan di bangku perkuliahan ini

Akhir kata, penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat banyak kelemahan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat berterima kasih jika adanya koreksi dan saran yang diberikan yang bersifat membangun guna untuk penyempurnaan penelitian ini.

Harapan penulis semoga Penelitian ini dapat bermanfaat bagi akademik Politeknik Negeri Manado dan semua pihak yang membutuhkan. Terima Kasih.

Manado, Oktober 2025

Nathali L. Manukang
Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| ABSTRAK | ii |
| MOTTO | iv |
| LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING..... | v |
| LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN..... | v |
| PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN | vi |
| BIODATA | viii |
| KATA PENGANTAR..... | ix |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL | xiv |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Identifikasi Masalah | 4 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat | 5 |
| BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS | 7 |
| 2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia | 7 |
| 2.2 Pengertian Motivasi Kerja | 7 |
| 2.2.1 Tipe-tipe Motivasi Kerja..... | 8 |
| 2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja | 9 |
| 2.2.3 Indikator Motivasi Kerja | 10 |
| 2.3 Kinerja Karyawan | 10 |
| 2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan..... | 11 |
| 2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan | 11 |
| 2.4 Kerangka Teoritik..... | 12 |
| 2.4.1 Hubungan Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja..... | 12 |
| 2.4.2 Hasil Penelitian Terdahulu | 13 |

| | |
|--|-----------|
| 2.5 Kerangka Pikir | 16 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | 17 |
| 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian..... | 17 |
| 3.2 Metode dan Jenis Penelitian | 17 |
| 3.2.1 Jenis Penelitian | 17 |
| 3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data | 18 |
| 3.3.1 Jenis Data | 18 |
| 3.3.2 Prosedur Pengumpulan Data..... | 18 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 19 |
| 3.4.1 Populasi..... | 19 |
| 3.4.2 Sampel | 19 |
| 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 19 |
| 1. Definisi Motivasi (X)..... | 19 |
| 2. Definisi Kinerja Karyawan (Y)..... | 19 |
| 3.5.1 Pengukuran Variabel..... | 20 |
| 3.6 Analisis Data | 21 |
| 3.6.1 Statistik Deskriptif | 22 |
| 3.6.2 Total Skor | 22 |
| 3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas | 22 |
| 3.6.4 Uji Validitas | 22 |
| 3.6.5 Uji Reabilitas | 23 |
| 3.6.6 Analisis Korelasi..... | 24 |
| 3.6.7 Regresi Linier Sederhana..... | 25 |
| 3.6.8 Pengujian Hipotesis | 26 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHSAN | 27 |
| 4.1.1 Visi dan Misi..... | 29 |
| 4.1.2 Arti Logo PT. Bank Sulut Go | 29 |
| 4.1.3 Lingkup Kerja Perusahaan | 33 |
| 4.2 Hasil Analisis..... | 36 |
| 4.2.1 Deskripsi Responden | 37 |
| 4.3 Hasil Analisis Deskriptif | 39 |
| 4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X) | 40 |
| 4.3.2 Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)..... | 41 |
| 4.3.3 Total Skor Motivasi Kerja Kinerja Karyawan..... | 41 |

| | |
|---|-----------|
| 4.4 Uji Validitas..... | 44 |
| 4.4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X)..... | 44 |
| 4.4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 45 |
| 4.5 Uji Reliabilitas | 46 |
| 4.5.1 Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)..... | 46 |
| 4.5.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)..... | 46 |
| 4.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda..... | 47 |
| 4.6.1 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Motivasi kerja X dan Kinerja Karyawan Y | 47 |
| 4.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F..... | 50 |
| 4.7.1 Uji t- Test secara Parsial Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja karyawan | 51 |
| 4.8 Pembahasan | 52 |
| 4.8.1 Gambaran Pemanfaatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua..... | 52 |
| 4.8.2 Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua | 55 |
| 4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y) | 58 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | 63 |
| 5.1 Kesimpulan | 63 |
| 5.2 Saran | 63 |
| DAFTAR PUSTAKA | 65 |
| DAFTAR LAMPIRAN | 68 |

DAFTAR TABEL

| TABEL | TEKS | HALAMAN |
|----------|--|---------|
| Tabel 1 | Hasil Penelitian Yang Relevan | 13 |
| Tabel 2 | Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan(Y)..... | 20 |
| Tabel 3 | Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi | 25 |
| Tabel 4 | Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 37 |
| Tabel 5 | Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan..... | 38 |
| Tabel 6 | Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia | 38 |
| Tabel 7 | Deskripsi Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X1), Dan Kinerja Kerja Karyawan(Y)..... | 40 |
| Tabel 8 | Hasil Anlisis Total Skor | 42 |
| Tabel 9 | Hasil Anlisis Total Skor | 43 |
| Tabel 10 | Hasil Pengujian Validitas motivasi kerja (X) | 44 |
| Tabel 11 | Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan..... | 45 |
| Tabel 12 | Kepercayaan Data (Reliabilitas) Motivasi Kerja(X)..... | 46 |
| Tabel 13 | Kepercayaan Data (Reliabilitas) Variabel Kinerja Pegawai (Y) | 47 |
| Tabel 14 | Model Summary Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 48 |
| Tabel 15 | Peningkatan Secara Parsial Motivasi kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 50 |
| Tabel 16 | Summary Output Coefficients Variabel Motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)..... | 51 |

DAFTAR GAMBAR

| GAMBAR | TEKS | HALAMAN |
|----------|---------------------------------------|---------|
| Gambar 1 | Logo PT.Bank Sulut Go | 29 |
| Gambar 2 | Total Skor Motivasi kerja (X) | 42 |
| Gambar 3 | Total Skor Kinerja Karyawan (Y) | 43 |

DAFTAR LAMPIRAN

| LAMPIRAN | TEKS | HALAMAN |
|------------|--------------------------------------|---------|
| Lampiran 1 | Kuisisioner Penelitian | 68 |
| Lampiran 2 | Tabulasi Data Motivasi Kerja..... | 72 |
| Lampiran 3 | Tabulasi Data Kinerja Karyawan | 73 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Perkembangan di semua aspek sudah terjadi saat ini terlebih dengan kemajuan teknologi serta penggunaannya yang harus dimanfaatkan oleh sumberdaya manusia saat ini. Sumberdaya manusia berperan penting dalam penggunaan teknologi yang ada terutama dari setiap fitur ataupun kegunaan teknologi lainnya terlebih dalam membaca, mentabulasi sampai pada menganalisis serta mengimplementasi data-data yang ada yang selanjutnya bisa menjadi informasi yang bermanfaat untuk organisasi, Sumberdaya manusia memerlukan peningkatan dan perbaikan ketrampilan untuk mampu menyesuaikan perkembangan teknologi yang ada. Peranan sumberdaya manusia dalam mengelola organisasi memerlukan berbagai ketrampilan terutama penguasaan teknologi.

Organisasi yang terdiri dari berbagai jenis memerlukan sumberdaya yang mampu dalam meningkatkan maupun membuat organisasi tersebut lebih baik begitu juga dengan organisasi atau perusahaan yang menjalankan fungsi perbankan.. Sumberdaya manusia yang berkeinginan untuk memperbaharui ketrampilan serta kompetensi yang lebih baik ditunjang oleh motivasi yang timbul dari diri sendiri. Motivasi harus ada pada setiap orang yang ingin berhasil. Setiap manusia memerlukan keperluan dan kepentingannya masing-masing, untuk itu memerlukan suatu motivasi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Karena semakin tinggi motivasi maka akan semakin tinggi keinginan kita untuk mendapatkan keinginan tersebut begitu juga sebaliknya kalau motivasi kita hanya rendah maka keinginan untuk mendapatkannya semakin rendah. Motivasi yang bisa dipahami pada suatu upaya ataupun usaha yang menjadi dorongan yang akan muncul pada diri manusia tersebut untuk meraih, menggapai, memiliki apa yang kita inginkan. Akan tetapi motivasi itu harus terkontrol dan terkendali agar supaya tidak akan ada orang lain atau suatu organisasi yang dirugikan. Organisasi memerlukan sumberdaya manusia yang mempunyai kemampuan dan didukung oleh motivasi

yang tinggi karena sumberdaya tersebut mampu untuk bekerja dengan lebih baik dan setia membantu organisasi ataupun perusahaan.

Motivasi dapat terjadi karena berbagai aspek seperti karyawan yang mempunyai suatu motif antara lain karyawan yang mempunyai peluang atau kesempatan untuk bisa maju atau lebih baik lagi, karyawan yang merasa aman jikalau melaksanakan pekerjaan, karyawan akan bekerja lebih giat lagi apabila mendapatkan suatu penghargaan disaat telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan didukung oleh lingkungan kerja yang memberikan kenyamanan maka karyawan pasti mempunyai motivasi yang tinggi disaat bekerja. Begitu juga dengan memenuhi setiap kebutuhan baik kebutuhan dasar maupun kebutuhan akan afiliasi seperti, karyawan yang merasa senang disaat diterima dilingkungan kerja, merasa dihormati dan dihargai. Dengan adanya contoh seperti diatas maka motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan lebih tinggi lagi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditugaskan.

Penyelesaian pekerjaan dengan hasil yang maksimal membuktikan kinerja yang terbaik telah diberikan kepada perusahaan atau organisasi. Kinerja sebagai pembuktian dari hasil kerja harus diperhatikan oleh setiap sumberdaya dalam organisasi. Kinerja harus didukung oleh suatu kemampuan seperti paham akan pekerjaan yang akan dilakukan, mampu melakukan atau mengerjakan pekerjaan tersebut dengan baik serta memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dari lingkungan pekerjaan tersebut. Selanjutnya kinerja yang baik mempunyai hasil kerja yang maksimal baik dari kuantitas dan kualitas yang menjadi pekerjaan rutin atau pekerjaan tambahan lainnya. Kinerja yang baik juga didukung oleh kerjasama dengan teman, tim yang ada seperti saling menghargai pendapat atau saran dari orang lain, mampu berkolaborasi serta menyelesaikan pekerjaan bersama tim dengan waktu yang telah ditentukan. Keteladanan dari pimpinan juga menjadi suatu dasar atau motivasi dalam menghasilkan kinerja yang terbaik. Untuk itu sumberdaya manusia yang ingin maju pasti mempunyai motivasi yang tinggi sehingga kinerja yang terbaik akan dihasilkan oleh sumberdaya yang terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pemahaman diatas memperkuat arti dari kinerja dimana dalam melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugas yang telah dibebankan kepada seseorang dengan hasil kerja yang memuaskan dengan waktu yang telah ditentukan dan disepakati bersama dan tercapainya tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut.

PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua yang merupakan suatu organisasi yang bergerak dalam bidang perbankan telah berpartisipasi kepada masyarakat Sulawesi Utara khususnya dalam memberikan pelayanan kredit kepada nasabah yang membutuhkan, serta melakukan aktivitas menabung kepada nasabah yang ingin menyimpan modal atau uangnya di Bank telah memberikan yang terbaik kepada nasabah dalam pelayanan tetapi berdasarkan pengamatan dari peneliti selama survey awal yang telah dilakukan ternyata masih ada kekurangan-kekurangan atau masalah yang terjadi seperti masih ada karyawan yang belum mempunyai tanggungjawab dalam bekerja contohnya, karena kurangnya tanggungjawab dalam melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan tidak teliti dalam melaksanakan pekerjaan rutin, contohnya disaat membuat surat masih ada karyawan yang lupa memberikan nomor surat serta lupa memberikan tanggal sehingga pekerjaan harus dilakukan kembali.

Masalah selanjutnya berkaitan dengan surat masuk yang sering salah dalam mendistribusikannya contoh, surat yang seharusnya diantar ke devisi keuangan malah diantar ke devisi SDM, masih ada karyawan yang suka menunda pekerjaan dan belum mengikuti prosedur yang berlaku. Dampak dari kesalahan tersebut pekerjaan sering terlambat. Hal ini menunjukkan masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah selanjutnya dalam pengakuan atas kinerja yang tidak diberlakukan adil kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat disaat ada karyawan yang telah bekerja dengan hasil yang memuaskan tapi yang mendapatkan pengakuan karyawan lainnya. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan lainnya yang kecewa karena diperlakukan tidak adil. Permasalahan selanjutnya yaitu pada peluang untuk maju seperti masih ada diskriminasi kepada karyawan baru.

Karyawan baru tidak sering dianggap belum mampu melaksanakan pekerjaan sehingga karyawan baru merasa tidak dihormati dan akan berdampak pada kinerja. Dan masalah lainnya juga masih ada karyawan yang tidak percaya diri dalam melaksanakan pekerjaannya padahal karyawan tersebut mempunyai kemampuan sehingga pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Dan masalah terakhir sesuai pengamatan yaitu terjadinya pertengkaran sesama karyawan yang akibatnya karyawan merasa waspada atau takut karena mendapatkan ancaman sehingga keamanan untuk bekerja terganggu dan akibatnya penyelesaian pekerjaan tidak maksimal karena ide-ide dan kreativitas tidak mampu untuk dikembangkan.

Survey awal atas permasalahan yang ada dalam di perusahaan tersebut membuat peneliti ingin memperdalam melalui analisa dalam penelitian yang dilakukan dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SulutGO Cabang Pembantu Paal Dua”**

1.2 IDENTIFIKASI MASALAH

Permasalahan telah dijabarkan dan ringkasnya permasalahan tersebut, yaitu:

1. Beberapa karyawan kurang teliti dalam melaksanakan pekerjaan sehingga berdampak pada proses penyelesaian pekerjaan yang tertunda.
2. Saat mendistribusikan surat masuk masih terjadi kesalahan karena pengantaran surat yang salah devisi dan dampaknya pekerjaan harus dilakukan kembali.
3. Pemberlakuan tidak adil pada saat menurunnya prestasi yang akibatnya pada penurunan hasil kerja karyawan.
4. Karyawan baru masih tidak dihormati oleh karyawan senior yang berdampak pada minimnya ide-ide dan kreativitas dari karyawan baru.

1.3 RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank SulutGo cabang Pembantu Paal Dua?
4. Bagaimana bentuk implementasi yang baik dari motivasi dan kinerja yang sebaiknya digunakan oleh PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua?

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT

1) TUJUAN

Tujuan penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua.
- b. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua.

2) MANFAAT PENELITIAN

Penelitian ini bermanfaat bagi:

a. Manfaat Teoritis

Memperkuat penelitian terdahulu dan menjadi pebanding bagi penelitian yang akan diteliti selanjutnya dan penerapan teori yang telah diperoleh untuk diimplementasikan ke dunia industry.

b. Manfaat Praktis

Penemuan hasil yang diperoleh memberi dampak atas peningkatan motivasi dari karyawan yang ada di perusahaan sehingga kinerja yang

diberikan dapat membantu perusahaan dalam menjalankan fungsi yang ada, dan Perusahaan bisa berkontribusi untuk daerah.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya dari anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya pendapat yang di jelaskan oleh (Wayne Mondy R dalam buku yang dikutip Sudaryo Yoyo Dkk, 2018:4), Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat yang di kemukakan, dapat disintesisikan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan yang di lakukan oleh pimpinan terhadap pelaksanaan tugas, seni dan ilmu yang terselesaikan secara efisien dan efektif pada anggota organisasi lainnya untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi membicarakan tentang bagaimanana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi, yang di jelaskan oleh sunyoto (2018). Menurut Maruli (2020) mengatakan motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diriseseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Motivasi Kerja adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan yang sangat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan dengan cara potensi dan bantuan yang kuat terhadap Karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan, dapat disintesis bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong potensi, bimbingan seseorang dan meningkatkan kinerja Karyawan dalam melakukan kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan organisasi.

2.2.1 Tipe-tipe Motivasi Kerja

Adapun tipe-tipe motivasi kerja menurut Sedarmayanti, 2016, yaitu:

- a. Motivasi agar terjamin secara finansial dengan gaji bulanan Ini adalah motivasi kerja yang paling banyak digunakan untuk memotivasi dan memberikan semangat dalam pekerjaan. Memiliki gaji setiap bulan tentu akan memudahkan dalam hidup. Karena prinsip kebahagiaan dalam hidup salah satunya adalah finansial. Fasilitas dalam mempermudah kehidupan hampir 80% di dapat saat kita memiliki uang.
- b. Ingin memiliki jabatan yang didambakan dalam karir Bukan hanya sekedar bekerja dan menyelesaikan tugas harian. Karyawan dengan motivasi ini akan mendedikasikan setiap pekerjaan dengan push of limit, artinya mereka bekerja dan mengeksplor lebih dari 100% kemampuan yang dimiliki.
- c. Motivasi memberikan buah karya terbaik, Karyawan ini memiliki motivasi utama memberikan kemampuan terbaiknya dan karya terbaiknya. Bukan gaji atau karir yang menjadi hal utama, tipe ini akan menghayati makna pekerjaan yang dijalani.

- d. Menjadikan pekerjaan sebagai hobi, Bayangkan, apa yang anda kerjakan adalah hobi anda, dari hobi anda anda di bayar. Ini bukan omong kosong, nyatanya motivasi karena hobi akan membuat anda semangat dalam bekerja berkali-kali lipat. Melakukan pekerjaan dengan rasa cinta, sesulit apapun pekerjaan akan terasa mudah dan menyenangkan.
- e. Motivasi keluarga di rumah, Motivasi keenam ini lebih spesifik, meskipun sudah sedikit disinggung di atas, namun pada poin ini akan lebih di perdalam. Karena kenyataannya bagi yang sudah berkeluarga, motivasi untuk menghidupi keluarga menjadi hal yang utama.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Siagian, S.P (2020), yaitu:

- a. Gaji Yang Sesuai

Faktor pertama yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah gaji sesuai. Tidak dapat dimungkiri bahwa persoalan gaji menjadi satu hal sensitif. Apapun tujuan dari masing-masing orang untuk bekerja, tentu saja memiliki gaji yang sesuai harus dapat dipenuhi pada waktu tertentu.

- b. Budaya organisasi adalah bentuk kebiasaan yang dilakukan terus menerus sehingga membentuk pola interaksi serta kondisi sosial di dalamnya. Budaya organisasi biasanya diciptakan dan terus dipertahankan berkat pengaruh pimpinan. Inilah mengapa memiliki kemampuan leadership yang baik harus dimiliki seorang pemimpin.

- c. Tujuan Bekerja

Setiap orang memiliki tujuan bekerja yang berbeda-beda. Ada yang ingin berfokus pada finansial atau material. Masing-masing tujuan bebas dipilih oleh Karyawan, tergantung keinginan mereka.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara, A.P (2017) indikator motivasi yaitu:

- a. Tanggung jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang untuk maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan atas Kinerja Keinginan mendapat upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh Karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Mangkunegara (2016:9) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang ditampilkan sebagai prestasi kerja sesuai dengan peranannya dalam sebuah Perusahaan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut S.P Hasibuan (2016:94) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disintesis bahwa Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang Karyawan dalam suatu organisasi

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dan penilaian kinerja Karyawan penting dalam membandingkan hasil Karyawan dan motivasi kerja yang diharapkan sangat berpengaruh terhadap kinerja Karyawan. dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Colquitt dalam Kasmir (2015: 183) kinerja ditentukan oleh 3 faktor

1. Kinerja tugas (task performance).
2. Perilaku kesetiaan (citizenship behavior) sebagai perilaku positif
3. Perilaku produktif tandingan (counter productive behavior) sebagai perilaku negatif.

2.3.2 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan Kinerja Karyawan Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi Karyawan.
2. Mendorong pertanggung jawaban dari Karyawan.
3. Meningkatkan motivasi kerja.
4. Sebagai pembeda antara Karyawan yang satu dengan yang lainnya.
5. Memperkuat hubungan Karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilain perilaku secara mendasar menurut Siagian, S.P (2020), yaitu :

1. Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempatan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, yaitu kemampuan dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pekerjaan.
3. Ketepatan Waktu, merupakan Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, merupakan Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahann baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.4 Kerangka Teoritik

2.4.1 Hubungan Antara Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dalam mendukung tingkat kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menciptakan motivasi kerja dimana akan mendorong keinginan karyawan dalam menggapai apa yang menjadi motivasi. Adanya motivasi kerja yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan dalam suatu organisasi.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti dari Politeknik Negeri Manado Nathali Lavinia Manukang dimana terdapat hubungan yang kuat antara motivasi (X) dan kinerja kerja karyawan (Y) dengan perolehan korelasi sebesar 74%. Dan setelah dilakukannya pengujian regresi maka motivasi mempunyai pengaruh sebesar 54,7% dan sisanya sebesar 45,3% ditentukan oleh faktor lain dan menjawab hipotesa Dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa sumber menjadi pebanding dari penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Penelitian Yang Relevan

| Judul Penelitian | Persamaan | Perbedaan | Hasil Penelitian |
|---|---|---|--|
| “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan spektorat Kabupaten Jember”, Anoraga (2016) | Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi | Tujuan, rumusan masalah, populasi, sampel Kesimpulan, saran | Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja |
| “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang”, A Si Hotang (2017) | linier sederhana Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi linier sederhana | Metode pengumpulan data adalah sensus, populasi, sampel | Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. |
| “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Penguyangan | Variable Motivasi (X) dan Variabel | Tujuan, rumusan masalah, | Hasil menunjukkan bahwa |

| | | | |
|---|--|--|--|
| Denpasar, A.A Anwan Prabu Mangkunegara (2018) | Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi linier sederhana | populasi, sampel | Motivasi dan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Chukwuma & Obiefuna (2019) | Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi linier sederhana | Tujuan, rumusan masalah, populasi, sampel Kesimpulan, saran | Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja |
| “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tanah Bumbu” Colquitt (2018) | Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi linier sederhana | Tujuan, rumusan masalah, tempat dan waktu penelitian, populasi, sampel | Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan |
| “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil (Studi pada Dinas Kesehatan Kota Malang), Pradana Gorda (2019) | Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan | Tujuan, rumusan masalah, populasi, sampel | Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Kerja berpengaruh |

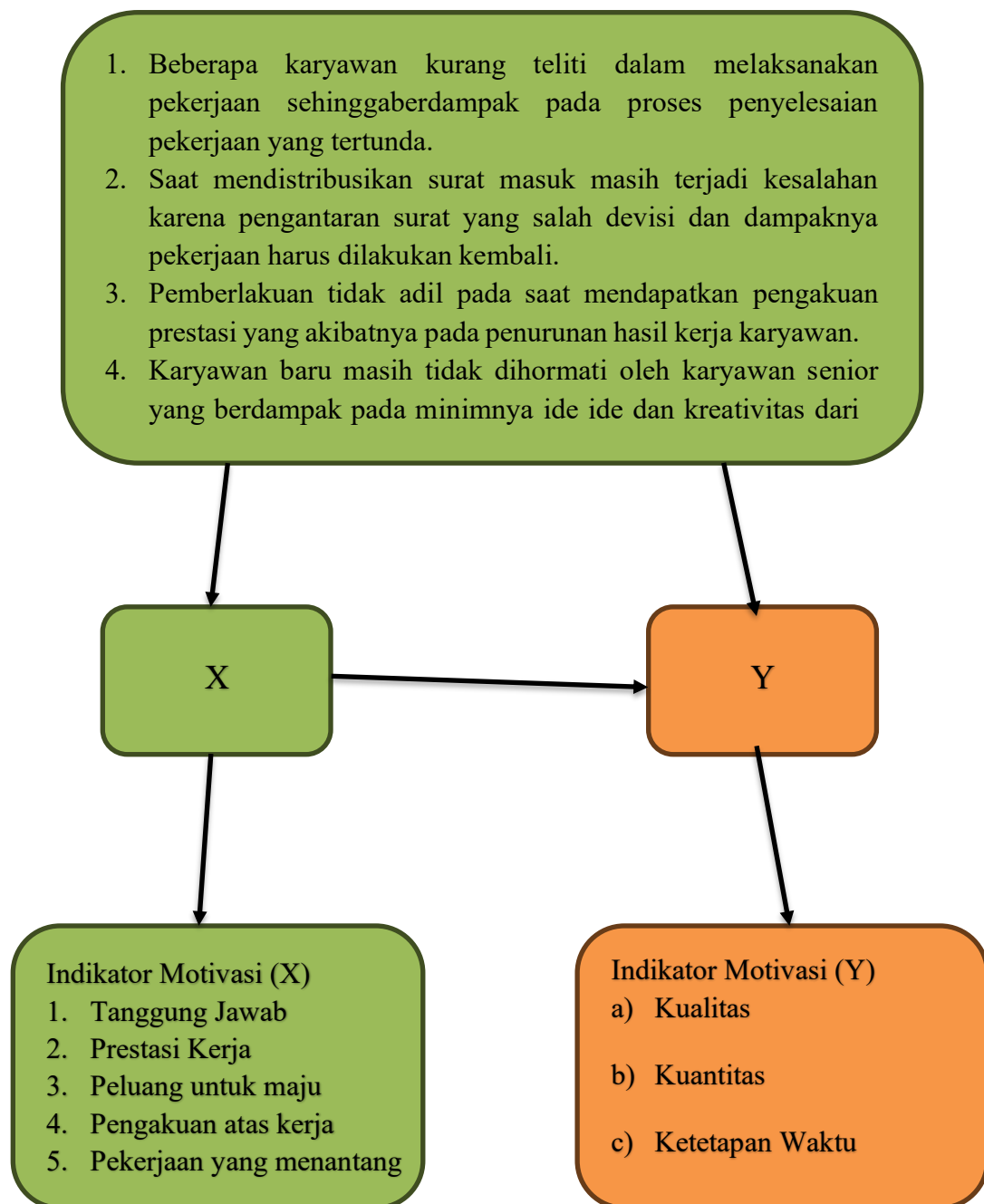
| | | | |
|---|--|---|---|
| | regresi linier sederhana | Kesimpulan, saran | terhadap Kinerja Karyawan |
| “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Asset Labuhan Batu”, Hasibun (2018) | Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi linier sederhana | Tujuan, rumusan masalah, populasi, sampel Kesimpulan, saran | Hasil menunjukkan bahwa Motivasi dan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja |
| “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Sukses Gramindo, Bawen Hamzah B. Uno (2019) | Variable Motivasi (X) dan Variabel Kinerja (Y) analisis menggunakan regresi linier sederhana | Tujuan, rumusan masalah, populasi, sampel Kesimpulan, saran | Hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja pengaruh positif terhadap Kinerja |
| Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Kantor Pusat Suprejo Nanda D.Z, Djibrael Djawa | Variabel Motivasi (X) dan Kinerja (Y), metode analisis data | Tempat dan waktu penelitian, Populasi, sampel | Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan |

Sumber: Jurnal Internet

2.5 Kerangka Pikir

Adapun alur pikir dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:

Permasalahan yang terjadi dalam Perusahaan yaitu



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua yang berlokasi di Jl. Yos Sudarso Kel. Paal Dua, Kecamatan Tikala Kota Manado, Sulawesi Utara. Waktu penelitian ini dirancang selama 7 bulan sejak Januari 2025- Juli 2025.

3.2 Metode dan Jenis Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antarvariabel dalam permasalahan yang ditetapkan, (Indrawan & Yaniawati, 2014:51). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui motivasi sebagai variable bebas.

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

a. Metode deskriptif (Descriptif Metode)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian.

b. Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke perusahaan untuk memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

c. Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan penelitian.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Menurut Riduwan (2018), data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan baik kualitatif maupun kuantitatif yang menunjukkan fakta. Skala pengukuran variabel penelitian Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

- a. Menurut Sugiyono (2016), data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan pada perusahaan. Dalam hal ini yaitu data hasil kuesioner terhadap karyawan yang diolah langsung oleh peneliti.
- b. Data Sekunder merupakan data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Data ini berupa gambaran umum perusahaan, seperti profil perusahaan, struktur organisasi yang diperoleh dari perusahaan, data jumlah karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua

3.3.2 Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data menurut Sugiyono (2016), metode pengumpulan data yaitu:

- a. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti.
- b. Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan di Perusahaan.

- c. Kajian Pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan teknologi perkantoran dan kinerja karyawan. Dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut penjelasan (Sugiyono, 2016:119) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 32 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut penjelasan (Sugiyono, 2017:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini mengambil sampel jenuh atau sensus dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu 32 karyawan.

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Motivasi (X)

Motivasi Kerja adalah suatu keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, untuk mendapatkan kinerja kerja yang baik. Indikator motivasi yaitu: 1) tanggung jawab, 2) prestasi kerja, 3) peluang untuk majau, 4) pengakuan atas kinerja, 5) pekerjaan yang menantang. Adapun kisi-kisi dari indikator dari motivasi yaitu:

2. Definisi Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan (Y) merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seorang karyawan yang mempunyai kualitas dan kuantitas dalam bekerja dengan hasil yang

baik dan professional. Adapun indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan yaitu, 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) ketepatan waktu 4) kemandirian.

adapun indikator yang akan digunakan dan akan menjadi daftar pertanyaan yang akan didistribusikan kepada karyawan dapat dilihat dengan jelas pada tabel berikut:

Tabel 2
Kisi-kisi Instrumen Kinerja Karyawan(Y)

| Variabel | Indikator | Sub Indikator | Item |
|-----------------------------|------------------------|---|----------|
| Kinerja Karyawan (Y) | Kualitas | 1. Pekerjaan yang dihasilkan tidak pernah dikritik. | 1 |
| | | 2. Hasil kerja yang dihasilkan selalu akurat dengan tidak ditemukan kesalahan | 2 |
| | | 3. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti | 3 |
| | Kuantitas | 1. Berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan | 4 |
| | | 2. Seberapa banyak pekerjaan yang bisa diselesaikan dibandingkan dengan rekan kerja lainnya | 5 |
| | Ketepatan Waktu | 1. Seberapa sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan | 6 |
| | | 2. Dapat mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan semua pekerjaan | 7 |
| | Kemandirian | 1. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa pengawasan yang ketat | 8 |
| | | 2. Mencari Solusi sendiri apabila muncul permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan | 9 |

Sumber: Pengolahan Data 2025

3.5.1 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran motivasi (X) dan kinerja kerja karyawan (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator,

selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrument penelitian.

Pengukuran variabel motivasi (X), kinerja kerja karyawan (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Arikunto, S (2019) menjelaskan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju diberi bobot 5
- b. Setuju diberi bobot 4
- c. Kurang Setuju diberi bobot 3
- d. Tidak Setuju diberi bobot 2
- e. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

3.6 Analisis Data

Untuk menganalisis pengaruh variabel motivasi (X) dan kinerja kerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software Komputer SPSS 26. SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi

dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap, menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

3.6.1 Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai Central tendency seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.6.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrument yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{N}{100}$$

3.6.3 Pengukuran Validitas dan Reliabilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk meyakinkan kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reabilitas.

3.6.4 Uji Validitas

Validitas data merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak

menyimpang dari gambaran validitas yang dimaksud (Arikunto, 2019). Lebih lanjut dikatakan teknik yang digunakan untuk uji validitas adalah teknik korelasi product moment dari Pearson. Nilai korelasi (r) dibandingkan dengan 0,3, jika korelasi (r) lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

Menurut Arikunto (2019), validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur Pearson Product Moment, dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2005).

$$= \frac{\Sigma X - \Sigma X \Sigma Y}{\Sigma X - \Sigma X \Sigma Y}$$

Keterangan:

rx_y : nilai korelasi x dan y

N : jumlah sampel

X : nilai per butir

Y : total nilai kuisisioner masing-masing responden

3.6.5 Uji Reabilitas

Reliabilitas ialah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih. Menurut Arikunto (2019), uji reliabilitas bisa dilakukan dengan menggunakan teknik Alpha - Cronbach Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut

memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat diandalkan (dependability) dan hasilnya dapat diramalkan (predictability). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketepatan. Apabila ingin menguji ketepatan suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Uji reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini menggunakan koefisien α (alpha) Cronbach. Instrumen (kuisisioner) penelitian dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 sampai 0,6 (Sugiono 2016).

Keterangan :

| | | |
|----------|---|--|
| α | = | Keandalan alpha Cronbach |
| r | = | Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan |
| k | = | Jumlah butir pertanyaan dalam skala |

Uji validitas kuesioner dilihat dari nilai koefisien korelasi Pearson product moment, dan instrumen penelitian dikatakan valid, bila koefisien korelasinya 0.30. Reliabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (alpha) Cronbach, dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α Cronbach lebih besar 0,6.

3.6.6 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu teknologi perkantoran (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi sederhana dan analisa korelasi sederhana dengan mengikuti Formula Pearson :

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Dan untuk menguji keberanian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

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

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan, 2005) :

Tabel 3
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi
Koefisien Korelasi

| Inteval Koefiien | Tingkat Hubungan |
|------------------|------------------|
| 00,00 – 0,19 | Sangat rendah |
| 00,20 – 0,39 | Rendah |
| 00,40 – 0,59 | Cukup |
| 00,60 – 0,79 | Kuat |
| 00,80 – 1,00 | Sangat Kuat |

Sumber: Metodologi Penelitian Bisnis oleh Sugiono, 2016

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2005) :

$$D = R^2 \cdot 100 \%$$

Dimana :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien korelasi multiple

3.6.7 Regresi Linier Sederhana

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X (motivasi) dengan Y (Kinerja Kerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu: Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$\# = \$ + \% \ \& \quad (\text{Sumber: Sugiyono, 2016})$$

Dimana :

Y = Kinerja Kerja Karyawan

X = Motivasi

a = Nilai intercept atau konstanta
 β_1 = Koefisien regresi

3.6.8 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel.

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (teknologi perkantoran secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua).

$H_1: \beta_1 > 0$ (teknologi perkantoran secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap terhadap Kinerja kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua).

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{\quad}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 SEJARAH SINGKAT PERUSAHAAN

PT. Bank Sulut (Bank) dahulu bernama PT. Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara didirikan dengan nama Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Tengah berdasarkan Akte no. 88 tanggal 17 Maret 1961 oleh Raden Hadiwido, notaris pengganti dari Raden Kadiman, Notaris di Jakarta yang diperbaiki dengan Akte Perubahan Anggaran Dasar No. 22 tanggal 4 Agustus 1961 oleh Raden Kadiman Notaris di Jakarta dan Akta Perubahan Anggaran Dasar No. 46 tanggal 10 Oktober 1961 oleh Raden Hadiwido pengganti dari Raden Kadiman, notaris di Jakarta, yang telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia dengan penetapan No. J.A.5/109/6 tanggal 13 Oktober 1961.

Undang-undang no. 13 tahun 1964 tentang antara lain pembentukan provinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara berubah menjadi Perusahaan Daerah Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara sesuai Peraturan Daerah tanggal 2 Juni 1964 berikut perubahan-perubahannya dan terakhir diubah berdasarkan Peraturan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara No. 1 tahun 1999 tentang perubahan bentuk badan hukum Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara dari Perusahaan Daerah menjadi Perseroan Terbatas Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara.

Sebagai perseroan terbatas maka pendirian Bank Sulut dilakukan dengan Akta No. 7 tanggal 14 April 1999 dibuat dihadapan Joanes Tommy Lasut, SH, notaris di Manado yang disahkan oleh Menteri Kehakiman R.I tanggal 14 Mei 1999 dan telah diumumkan dalam Berita Negara R.I. No. 63 tanggal 6 Agustus 1999 dan Tambahan Berita Negara R.I. No. 4772. Modal Dasar ditetapkan sebesar Rp. 100 milyar dengan kepemilikan Daerah Provinsi, Kabupaten dan Kota pemegang saham Seri A maksimum sebesar 55 % dan pemegang saham seri B bersama-sama dengan pihak ketiga termasuk koperasi maksimum sebesar 45 %. Saham-saham terbagi atas

Saham Seri A sebanyak 550.000 nilai nominal @ Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah) dan Saham Seri B sebanyak 450.000 nilai nominal @ Rp. 100.000,- (Seratus ribu rupiah).

Perubahan bentuk badan hukum Bank Sulut tersebut merupakan tuntutan dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan mengikuti program rekapitalisasi perbankan karena Bank Sulut menghadapi risiko kewajiban pemenuhan modal minimum (KPPM) kurang dari 8 %. Berdasarkan Peraturan Daerah No. 84 tahun 1998 tentang Program Rekapitalisasi Bank Umum, Surat Keputusan Bersama Menteri Keuangan dan Gubernur Bank Indonesia No. 132/KMK.017/1999 dan No. 32/17/KEP/GBI tanggal 9 April 1999, Bank Sulut telah menandatangani Perjanjian Rekapitalisasi. Tahun 2004 Pemerintah RI melalui Menteri Keuangan telah menjual kembali (divestasi) seluruh saham negara pada Bank Sulut berdasarkan Perjanjian Jual beli seluruh Saham Negara dan Pelunasan Obligasi Negara pada PT. Bank Sulut tanggal 30 Juni 2004.

Setelah Bank Sulut melepaskan diri dari program rekapitalisasi perbankan terjadi beberapa perubahan Anggaran Dasar berkaitan dengan perubahan susunan kepemilikan saham setelah divestasi saham negara, dan terakhir dengan peningkatan modal dasar dari Rp. 100 milyar menjadi Rp. 300 milyar yang telah mendapat persetujuan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI No. C-24640 HT.01.04.TH.2006 tanggal 23 Agustus 2006 telah diumumkan dalam Berita Negara RI tanggal 23 Oktober 2006 No. 85 Tambahan No. 11432/2006.

Sesuai dengan hasil Rapat Umum Pemegang Saham Luar Biasa PT Bank Sulut tanggal 8 Mei 2015, Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan No. AHU-0932695.AH.01.02.TAHUN 2015 tanggal 23 Mei 2015 dan Keputusan Dewan komisiner Otoritas Jasa Keuangan No.17/KDK.03/2015 tanggal 23 September 2015 maka PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara (PT Bank Sulut) berubah menjadi PT Bank Pembangunan Daerah Sulawesi Utara Gorontalo (BANK SULUTGO).

4.1.1 VISI DAN MISI

- Visi : Menjadi bank inovatif, berdaya saing tinggi dan berorientasi pada kepuasan nasabah.
- Misi :
 - Berkontribusi dalam pembangunan daerah yang berdikari dan berkeadilan
 - Terus berinovasi menciptakan model bisnis, layanan & produk yang terbaik serta bernilai tambah kepada nasabah
 - Menciptakan Human Capital sebagai pilar penting dalam pencapaian visi Perusahaan
 - Melaksanakan tata kelola perusahaan yang baik secara konsisten

Gambar 1
Logo PT. Bank Sulut Go



Sumber: Data Perusahaan

4.1.2 Arti Logo PT. Bank Sulut Go

1. Empat helai daun menggambarkan 4 etnis Sulawesi bagian Utara yaitu BOHUSAMI (Bolaang Mongondow, Hulanthalo, Sangihe, dan Minahasa).
2. Lambaian daun kelapa mencerminkan gerak langkah maju atau dinamika kerja.
3. Terdiri dari 2 jenis warna yaitu: Warna biru pada pelepah sampai sebagian helai daun dan warna biru muda pada sebagian hingga ujung-ujung helai daun, yang menggambarkan kesetiaan dalam melayani dan ketenangan dalam memecahkan persoalan.

4. Makna dari empat helai daun kelapa menggambarkan empat pilar utama yaitu: Integrity, Excellence, Tteam Work, dan Costumer focus

Adapun tugas pokok dari jabatan karyawan, dapat dilihat di bawah ini :

1. *Sub Branch Manager*

- a. Sub Branch Manager merupakan seorang pemimpin tertinggi di kantor cabang pembantu. Sub Branch Manager juga mengelola dan mengevaluasi kelancaran kegiatan operasional kantor cabang pembantu.
- b. Sub Branch Manager memberikan otorisasi kredit dan sebagai penanggung jawab penuh setiap kredit dicairkan.
- c. Sub Branch Manager selalu berkordinasi dengan pegawai bagian marketing pemasaran produk guna memaksimalkan pendapatan bank dan program pemasaran yang sudah direncanakan agar dapat berjalan lancar.

2. *Ass. Manager Operasional*

- a. Ass. Manager Operasional bertanggung jawab langsung kepada sub branch manager.
- b. Ass. Manager Operasional memiliki tugas seperti; mengontrol jalannya operasional kantor, melakukan otorisasi kredit, dan mengecek semua biaya kas yang keluar pada saat itu.

3. *Ass. Manager Pelayanan Nasabah*

- a. Ass. Manager Pelayanan Nasabah melakukan pengontrolan dan pengawasan kegiatan pelayanan nasabah seperti melakukan otorisasi pembukaan rekening baru, memeriksa fisik uang tunai pad kas.
- b. Ass. Manager Pelayanan Nasabah bertanggung jawab penuh kepada sub branch manager.

4. *Marketing*

- a. Tugas dari marketing adalah memasarkan setiap produk perusahaan seperti Giro, Tabungan, dan Kredit.
- b. Marketing juga bertugas untuk menjaga hubungan baik terhadap nasabah (pripitas) dengan pihak Perusahaan

5. *Analisis Administrasi Kredit*

- a. Menganalisa pengajuan kredit dari calon nasabah ataupun nasabah lama.
- b. Memonitoring kredit agar bisa melihat deviasi yang akan terjadi dan bisa menyebabkan terjadinya penurunan mutu kredit yang diberikan kepada nasabah.
- c. Melakukan proses BI Checking
- d. Melakukan verifikasi dan validasi terhadap legalitas persyaratan data-data kredit dari calon debitur.
- e. Menerima berkas-berkas pengajuan kredit dan menginput data-data kredit nasabah dalam sistem perbankan (OLIBS).
- f. Membuat laporan harian realisasi kredit dan dilaporkan kepada sub branch manager.
- g. Melakukan pengarsipan berkas-berkas debitur.

6. *Analisis Kredit Konsumer*

Tugas dan Tanggung jawab dari analisis kredit consumer adalah membuat pembahasan kredit serta melakukan monitoring terhadap kredit yang akan diberikan untuk calon debitur.

7. *Akuntansi dan laporan*

- a. Melakukan verifikasi transaksi harian.
- b. Melakukan penginputan data transaksi yang terjadi.
- c. Membuat laporan keuangan harian.
- c. Berwenang atas pembukaan dan penutupan sistem informasi kantor cabang pembantu.
- d. Pengarsipan bukti-bukti kas.

8. *Customer Service*

- a. Customer service bertugas untuk melayani nasabah yang hendak membuka rekening tabungan, giro, dan deposito yang akan diinput ke sistem perbankan (OLIBS)

- b. Customer Service memberikan solusi atas masalah dari nasabah seperti contoh; membantu dan mengarahkan nasabah mengganti pin ATM, mengganti kartu ATM nasabah yang hilang, dll.
- c. Customer Service juga mengarahkan nasabah untuk pengisian formulir Special Rate.
- d. Customer Service membantu melengkapi data debitur di sistem perbankan, yang diminta oleh admin kredit di setiap pencairan kredit atau sering disebut pengkinian data.
- e. Customer Service berwenang atas pemblokiran dana nasabah dan berwenang juga untuk membuka blokir dana nasabah.

9. *Teller*

- a. Teller bertugas untuk melayani nasabah yang hendak melakukan penyetoran dana, penarikan dana, dan melayani untuk transfer uang nasabah.
- b. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, melakukan verifikasi jumlah, dan memeriksa keakuratan slip setoran.
- c. Teller melayani pembayaran Pajak Bumi dan Bangunan (PBB), PDAM, dan Pajak Kendaraan (samsat).
- d. Memeriksa kembali pada kas dan mengitung transaksi harian menggunakan mesin hitung serta mencocokkan fisik uang tunai dengan saldo yang diinput pada sistem perbankan (Olibs).
- e. Membantu dan melayani nasabah terkait kesalahan transaksi keuangan.

10. *Pelayan*

- a. Bertugas untuk merapihkan, membersihkan tempat duduk nasabah dan ruangan- ruangan kerja pimpinan dan karyawan perusahaan.
- b. Bertanggung jawab atas kebersihan Toilet dan membuang sampah.
- c. Menyediakan kebutuhan Kantor, Pimpinan, maupun Pegawai.
- d. Diperbantukan dibagian umum, seperti melakukan arsip surat keluar dan masuk, mengantar surat, dan menjemput berkas- berkas kredit di cabang tujuan.

11. *Security*

- a. Bertanggung jawab penuh atas keamanan, ketertiban, dan kenyamanan kantor 1x24 jam.
- b. Mendampingi pegawai yang akan melakukan pick up uang tunai ke nasabah.
- c. Security juga membantu pengambilan nomor antrian nasabah, dan membantu nasabah untuk penulisan slip setoran dan penarikan.

12. Driver

- a. Melayani antar jemput Pimpinan Cabang.
- b. Bertugas untuk melayani pegawai guna kepentingan operasional diluar kantor.

4.1.3 Lingkup Kerja Perusahaan

PT. Bank Sulawesi Utara Gorontalo (SulutGo) Kantor Cabang Pembantu Paal Dua, merupakan Bank Pembangunan Daerah (BPD) di Sulawesi Utara, tepatnya di Kota Manado, yang didalamnya terdapat berbagai kegiatan seperti; menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk tabungan, giro, dan deposito. Memberikan kredit pada nasabah, menyediakan tempat untuk menyimpan barang dan surat berharga. Selain Itu Juga PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua memiliki berbagai macam produk dan layanan seperti :

A. Produk Dana dibagi atas:

a. Simpeda

Simpeda merupakan produk tabungan Bank Pembangunan Daerah (BPD) seluruh Indonesia. Dengan persyaratan yang mudah dan memiliki banyak manfaat, yang pasti nyaman saat bertransaksi serta mempunyai program undian berhadiah

b. Tabungan Bunaken

Tabungan Bunaken merupakan persembahan khusus bagi nasabah dan calon nasabah perorangan atau non perorangan, dengan bunga setara deposito dan fitur menarik lainnya.

c. TabunganKu

TabunganKu adalah tabungan yang ditujukan untuk perorangan dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan secara bersama oleh bank-bank di Indonesia guna menumbuhkan budaya menabung serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Produk ini terbagi atas 2 fitur yaitu:

- Fitur Standard (Mandatory) merupakan fitur produk TabunganKu yang harus diterapkan secara seragam oleh seluruh bank yang meluncurkan produk TabunganKu.
- Fitur Customized (Optional) merupakan fitur produk TabunganKu yang dapat dipilih untuk diterapkan oleh bank yang meluncurkan produk TabunganKu

d. Tabungan BOHUSAMI

Tabungan BOHUSAMI adalah produk khusus bagi nasabah perorangan kelas menengah kebawah dengan syarat mudah dan langsung mendapatkan hadiah pada pembukaan rekening awal. Tabungan BOHUSAMI merupakan wujud apresiasi Bank SulutGo kepada masyarakat Sulawesi Utara dan Gorontalo untuk lebih menarik minat menabung masyarakat.

e. Tabungan PNS

Tabungan untuk Pegawai Negeri Sipil dengan persyaratan mudah dan ringan yang diterbitkan oleh Bank SulutGo, dengan bebas biaya administrasi bulanan.

f. Tabungan SimPel

Tabungan SimPel merupakan tabungan khusus untuk pelajar sekolah dari tingkat PAUD sampai dengan Sekolah Menengah yang diterbitkan secara nasional oleh bank- bank di Indonesia, dengan persyaratan yang mudah dan sederhana, juga dilengkapi oleh fitur yang menarik sehingga mendorong budaya menabung sejak dini, dan dilengkapi layanan EDelivery channel yang memudahkan siswa untuk

melakukan transaksi. g. Rekening Giro Bank SulutGo Rekening Giro Bank SulutGo adalah produk dana Bank SulutGo yang bertujuan untuk menghimpun dana masyarakat untuk dikelola secara aman dan professional. h. Deposito Bank SulutGo

Bank SulutGo memiliki produk dana Bank SulutGo yang bertujuan untuk menghimpun dana masyarakat untuk dikelola secara aman dan professional dengan jangka waktu pencairan tersedia dalam beberapa pilihan yaitu; 1,3,6, dan 12 bulan disertai suku bunga yang bersaing. Ada 2 macam produk Deposito Bank SulutGo yaitu:

- Deposito Berjangka merupakan produk dana yang bertujuan untuk menghimpun dana masyarakat dengan waktu simpanan yang berjangka yaitu 1,3,6, dan 12 bulan. Segmentasi produk ini adalah pemerintah, perusahaan, dan perorangan.
- Deposito On Call merupakan produk dana yang bertujuan menghimpun dana masyarakat dengan jangka waktu simpanan minimal 7 hari dan maksimal 1 bulan. Segmentasi produk ini adalah pemerintah, perusahaan dan perorangan.

B. Layanan

a. SMS Banking

SMS Banking adalah layanan perbankan yang dapat diakses langsung oleh nasabah melalui layanan pesan singkat (SMS) dari perangkat ponsel ke 3654. Dengan fasilitas SMS Banking Bank SulutGo, dapat melakukan transaksi antara lain; cek saldo, transfer dana, pembayaran tagihan telepon, beli pulsa Prabayar, dan informasi produk.

b. BSG Touch

BSG Touch merupakan aplikasi pada ponsel pintar (smartphone) yang dapat digunakan untuk bertransaksi perbankan dengan jaringan internet sebagai koneksinya.

c. BSG Debit

BSG Debit merupakan pengembangan fungsi kartu ATM menjadi alat pembayaran menggunakan kartu yang diterbitkan oleh bank serta mengacu pada saldo tabungan pada bank penerbit. Kartu ini dapat digunakan untuk transaksi pada mesin BSGatm dan mesin Electronic Data Capture (EDC) untuk transaksi pembelian pada merchant.

d. Kliring

Kliring adalah sarana perhitungan warkat antar bank guna memperluas dan memperlancar lalu lintas pembayaran giro dalam satu wilayah kliring. Peserta kliring adalah bank- bank umum baik swasta maupun pemerintah yang berada dalam suatu wilayah kliring, dengan biaya murah kompetitif dan proses yang cepat.

e. Samsat Online

Samsat Online adalah layanan pembayaran pajak untuk membayar pajak kendaraan daerah Provinsi Sulawesi Utara. Layanan ini akan mempermudah masyarakat untuk kepengurusan perpanjangan STNK karena transaksi ini bisa diajukan melalui BSGatm.

f. BSG Cash

BSG Cash adalah kartu uang elektronik co- branding dengan BRIZI Bank BRI yang dapat digunakan untuk bertransaksi secara nasional pada gerbong tol, MRT, gerbang parkir, dan merchant yang bekerjasama dengan Bank BRI.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Deskripsi Responden

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dengan sampel penelitian Karyawan yang ada di instansi. Berdasarkan data yang diperoleh, maka berikut ini akan menguraikan gambaran umum responden penelitian. Responden berjumlah 32 responden yang terbagi dalam beberapa kelompok kerja, dari data yang diperoleh, terdapat beberapa komposisi yang akan diangkat, seperti komposisi responden berdasarkan jenis kelamin, komposisi responden berdasarkan masa kerja dan komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan dari jenis kelamin, Karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuisisioner yang disebarkan ditemukan bahwa Karyawan laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa Karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 57,14% dan Karyawan perempuan sebanyak 12 orang dengan tingkat persentase 42,85%. Adapun jumlah Karyawan dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 4
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1 | Laki – laki | 20 | 57,14 |
| 2 | Perempuan | 12 | 42,85 |
| | Jumlah | 32 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan pendidikan Karyawan memiliki pendidikan S1 yang paling banyak ditemui yaitu 16 orang dengan tingkat persentase 54,28%. Untuk SMA

terdapat 11 orang dengan tingkat persentase 31,42% dan masih terdapat pendidikan D3 sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 8.57%, untuk pendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan tingkat prosentase 5,71%. Selengkapnya tabulasi data Karyawan dapat dilihat pada table 5.2 berikut :

Tabel 5
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan

| No | Masa Kerja | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1 | SMA | 11 | 31,42 |
| 2 | D3 | 3 | 8,57 |
| 3 | D4/S1 | 16 | 54,28 |
| 4 | S2 | 2 | 5,71 |
| | Jumlah | 32 | 100 |

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2025

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa, Karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua adalah mereka yang berada pada range usia 26 - 32 tahun yaitu sebanyak 16 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 57,14%, mereka yang berada pada range usia 36 – 45 tahun sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 20%, selanjutnya usia <25 tahun sebanyak 5 orang dengan tingkat persentase 14,28%, terakhir yang paling sedikit usia 46-56 tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan tingkat persentase 8,57%, Dimana jumlah Karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada table 5.3 sebagai berikut :

Tabel 6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia

| No | Usia | Jumlah (orang) | Persentase (%) |
|----|---------------|----------------|----------------|
| 1 | <25 | 5 | 14,28% |
| 2 | 26 – 32 Tahun | 16 | 57,14% |

| | | | |
|---|---------------|-----------|------------|
| 3 | 36 – 45 Tahun | 8 | 20% |
| 4 | 46 –56 Tahun | 3 | 8,57% |
| | Jumlah | 32 | 100 |

Sumber Data Primer Di Olah Tahun 2025

Berdasarkan karakteristik responden di atas dapat diuraikan bahwa Karyawan yang ada pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi Karyawan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa Karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang paling banyak adalah yang mempunyai umur yang produktif antara 26-32 tahun dengan persentase 57,14%, sedangkan tingkat pendidikan paling banyak adalah D4/S1 dengan jumlah 16 orang atau 54,28%.

4.3 Hasil Analisis Deskriptif

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketiga variable sehingga dapat diketahui distribusinya maka ketiga variable Pemanfaatan Motivasi Kerja, Pemberdayaan dan Produktifitas maka diperlukan analisis deskriptif statistik. Hasil analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari variable Motivasi kerja (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dari jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dideskripsikan untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 32 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data Analysis dari SPSS versi 26. Hasil analisis deskriptif disajikan pada Tabel 5.4 berikut :

Tabel 7
Deskripsi Variabel Penelitian Motivasi Kerja (X1),
Dan Kinerja Kerja Karyawan(Y)

| Statistik Deskriptif | Motivasi kerja (X) | Kinerja Kerja (Y) |
|-------------------------|--------------------|-------------------|
| Mean | 45,593 | 27,843 |
| Standard Error | 1,760 | 1,336 |
| Median | 42 | 27 |
| Mode | 39 | 27 |
| Standard Deviation | 9.960 | 7.560 |
| Sample Variance | 99.216 | 57.168 |
| Kurtosis | 0.055 | 0.808 |
| Skewness | 0.811 | 0.336 |
| Range | 39 | 34 |
| Sum | 1459 | 891 |
| Count | 32 | 32 |
| Largest(1) | 68 | 43 |
| Smallest(1) | 29 | 9 |
| Confidence Level(95.0%) | 3.591 | 2.726 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2025

Untuk penjelasan deskriptif statistik penelitian mengenai variable Motivasi Kerja dan pemberdayaan serta variabel Kinerja kerja karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X)

Hasil deskriptif statistik variabel Motivasi Kerja diperoleh nilai Maximum 68 dan Minimum 29 atau memiliki Range 39 serta nilai Sample Variance 99,216 dengan nilai Standard Error 1,760. Hal ini menggambarkan bahwa Motivasi kerja pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 45,593 dengan nilai Skewness 0,792 dan nilai Kurtosis 0,811 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Motivasi kerja disekitar nilai Median 42. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Motivasi kerja yang ada pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua terdistribusi normal dengan Standard Deviation 9.960. Dengan kata lain Motivasi kerja pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua belum maksimal.

4.3.2 Deskripsi Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik untuk variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai Maximum 43 dan Minimum 9 atau memiliki Range 34 serta nilai Sample Variance 57,168 dengan nilai Standard Error 1,336. Hal ini menggambarkan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil , sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada Tabel tersebut juga diperoleh nilai Mean 27,843 dengan nilai Skewness 0,336 dan nilai Kurtosis 0,808 yang mengarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi data variabel Kinerja Karyawan disekitar nilai Median 27. Hal ini menggambarkan bahwa Kinerja pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua terdistribusi normal dengan Standard Deviation 7,560. Dengan kata lain, Kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua belum maksimal.

4.3.3 Total Skor Motivasi Kerja Kinerja Karyawan

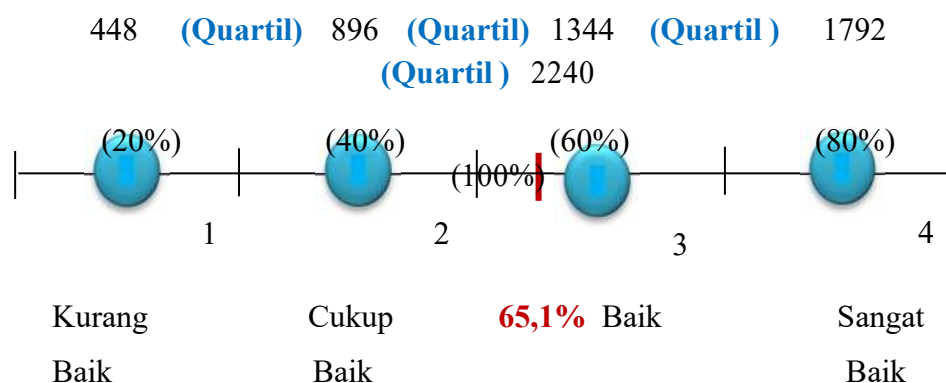
Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan presentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel Motivasi Kerja Kinerja Karyawan dapat dilihat pada hasil analisis berikut ini :

1. Total Skor Motivasi Kerja (X1)

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 14 dan jumlah responden = 32, maka skor tertinggi = $5 \times 14 \times 32 = 2240$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 32 responden variabel Motivasi kerja (X1) = 1459. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 32 responden variabel Motivasi kerja yaitu : $1459 : 2240 \times 100 = 65,1\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Analisis Total Skor

| No | ANALISA TOTAL SKOR X1 | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|-----------------------------|--------------|---|------------|-------------|-------------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 14 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 32 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWBTERTINGGI | 2240 | TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 14 \times 32 = 2240$ | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 1459 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR | 65,13 | | | | | |
| | PROSENTASE | | | | | | |
| 7 | QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA) | 448 | | | | | |
| | | | | | | | |
| 8 | GARIS QUARTIL | 5 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 |
| | PEMBAHASAN | | 448 | 896 | 1344 | 1792 | 2240 |



Gambar 2 Total Skor Motivasi kerja (X)

Dari Gambar 3 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Motivasi kerja (X1) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1344. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 65,13% termasuk pada kategori

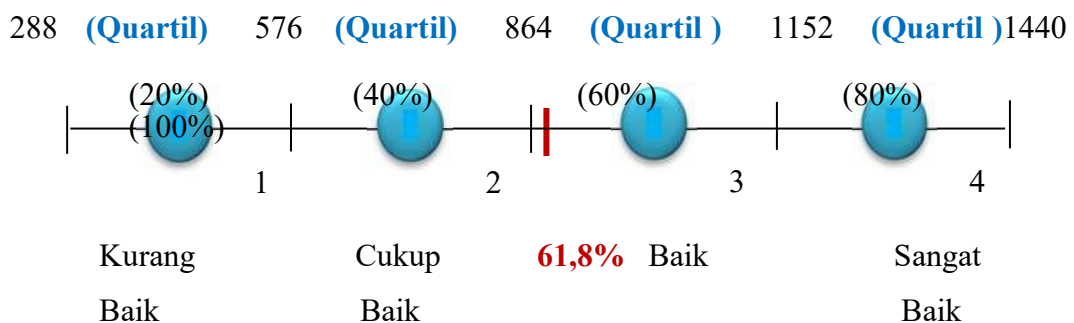
“baik”. Hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan motivasi kerja sudah baik namun masih terdapat Gap yang perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

2. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 9 dan jumlah responden = 32, maka skor tertinggi = $5 \times 9 \times 32 = 1440$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 32 responden variabel Kinerja Karyawan (X) = 891. Dengan demikian prosentase total instrumen jawaban 32 responden variabel Kinerja kerja yaitu : $891 : 1440 \times 100 = 61,8\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Analisis Total Skor

| No | ANALISA TOTAL SKOR X1 | HASIL | KETERANGAN | | | | |
|----|-----------------------------|--------------|--|------------|------------|-------------|-------------|
| 1 | SKOR TERTINGGI | 5 | | | | | |
| 2 | JUMLAH PERTANYAAN | 9 | | | | | |
| 3 | JUMLAH RESPONDEN | 32 | | | | | |
| 4 | TOTAL SKOR JWBTERTINGGI | 1440 | TTL SKOR TERTINGGI = $5 \times 9 \times 32 = 1440$ | | | | |
| 5 | TOTAL SKOR JAWABAN | 891 | | | | | |
| 6 | TOTAL SKOR PROSENTASE | 61,87 | | | | | |
| 7 | QUARTIL (EMPAT BBN.YG SAMA) | 288 | | | | | |
| 8 | GARIS QUARTIL PEMBAHASAN | 5 | Q1 | Q2 | Q3 | Q4 | Q5 |
| | | | 288 | 576 | 864 | 1152 | 1440 |



Gambar 3 Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

Dari Gambar 5.3 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja Karyawan (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 864. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 61,87% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan sudah baik namun masih terdapat Gap yang perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

4.4 Uji Validitas

4.4.1 Uji Validitas Variabel Motivasi kerja (X)

Analisis selanjutnya peneliti harus melakukan pengujian atas kevalidan dari 13 item pernyataan atas variabel motivasi kerja (X), dimana peneliti menggunakan alat analisis excel untuk mengolah data dan hasil yang diperoleh atas ke-13 item pernyataan adalah valid karena item pernyataan lebih besar dari statistik product moment atau menggunakan tabel R dengan standard 0,325. Artinya ke-13 item pernyataan valid untuk dilakukan uji selanjutnya.

Pada tabel dibawah dapat dilihat dengan jelas perolehan hasil dari setiap item pernyataan dimana untuk indikator kesadaran diri terdiri dari 2 item pernyataan mendapatkan hasil 0,36 item 1 dan 0,38 item 2. Sedangkan untuk variabel pengaturan diri dengan 3 item pernyataan mendapatkan hasil 0,38 untuk item 3 kemudian perolehan hasil 0,36 untuk item 4 dan 0,36 untuk item 5, dan hasil dari indikator selanjutnya secara lengkap terstruktur tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 10
Hasil Pengujian Validitas motivasi kerja (X)

| Indikator | Item Pernyataan | Stat. Produk moment | Validitas | Keterangan |
|----------------|-----------------|---------------------|-----------|------------|
| Tanggung jawab | Item 1 | 0,349 | 0,50 | VALID |
| | Item 2 | 0,349 | 0,42 | VALID |
| | Item 3 | 0,349 | 0,48 | VALID |
| Prestasi kerja | Item 4 | 0,349 | 0,85 | VALID |
| | Item 5 | 0,349 | 0,68 | VALID |

| | | | | |
|--------------------------|---------|-------|------|-------|
| Peluang untuk maju | Item 6 | 0,349 | 0,62 | VALID |
| | Item 7 | 0,349 | 0,74 | VALID |
| | Item 8 | 0,349 | 0,73 | VALID |
| Pengakuan atas kinerja | Item 9 | 0,349 | 0,76 | VALID |
| | Item 10 | 0,349 | 0,75 | VALID |
| | Item 11 | 0,349 | 0,60 | VALID |
| Pekerjaan Yang Menantang | Item 12 | 0,349 | 0,66 | VALID |
| | Item 13 | 0,349 | 0,62 | VALID |
| | Item 14 | 0,349 | 0,66 | VALID |

Sumber: Data Olahan 2025

4.4.2 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penerapan yang sama dilakukan untuk variabel kinerja dengan menggunakan juga alat analisis excel dalam pengujian terhadap ke-9 item pernyataan dengan 7 indikator variabel yang akan peneliti teliti. Dan hasil dari pengolahan data semua item pernyataan adalah valid karena 9 item pernyataan lebih besar dari statistik product moment atau menggunakan tabel R dengan standard 0,325. Artinya ke-9 item pernyataan valid untuk dilakukan uji selanjutnya.

Pada tabel dibawah dapat dilihat dengan jelas perolehan hasil dari setiap item pernyataan dimana untuk indikator tujuan dengan item pernyataan nomor 1 memperoleh hasil 0,66, indikator standard dengan 2 item pernyataan memperoleh hasil 0,69 untuk item 2 dan 0,87 untuk item 3, dan hasil dari indikator selanjutnya secara lengkap terstruktur tersaji pada tabel dibawah ini:

Tabel 11
Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

| Indikator | Item Pernyataan | Stat. Produk moment | Validitas | Keterangan |
|-----------------|-----------------|---------------------|-----------|------------|
| Kualitas | Item 1 | 0,349 | 0,81 | VALID |
| | Item 2 | 0,349 | 0,76 | VALID |
| Kuantitas | Item 3 | 0,349 | 0,68 | VALID |
| | Item 4 | 0,349 | 0,73 | VALID |
| Ketepatan Waktu | Item 5 | 0,349 | 0,76 | VALID |
| Kemandirian | Item 6 | 0,349 | 0,69 | VALID |
| | Item 7 | 0,349 | 0,72 | VALID |

| | | | |
|--------|-------|------|-------|
| Item 8 | 0,349 | 0,82 | VALID |
| Item 9 | 0,349 | 0,79 | VALID |

Sumber : Data Olahan 2025

4.5 Uji Reliabilitas

4.5.1 Uji Reliabilitas Variabel Kecerdasan Emosional (X)

Tahap selanjutnya disaat semua pernyataan sudah valid maka peneliti melakukan pengujian atas semua item pernyataan untuk mencari tingkat kepercayaan atau reliabel atas ke 13 pernyataan yang ada. Dan berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan alat analisis excel maka ke 13 item pernyataan dapat dipercaya. Artinya standard terbawah dalam pengujian reliabilitas sebesar 0,6 atau cronbach alpha minimal, sedangkan hasil pengujian reliabilitas dari ke-13 item pernyataan memperoleh hasil 0,92. Dimana 0,92 lebih besar dari 0,6 dan semua item pernyataan dari variabel kecerdasan emosional dapat dipercaya.

Tabel 12
Kepercayaan Data (Reliabilitas) Motivasi Kerja(X)

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|---------------------------|------------------|------------|------------|
| <i>Motivasi kerja (X)</i> | 0,888 | 1 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan 2025

4.5.2 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hal yang sama juga dilakukan untuk pengujian reliabilitas variabel kinerja karyawan (Y). dan berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan analisis excel dari kesembilan (9) item pernyataan maka variabel kinerja karyawan (Y) dapat dipercaya. Artinya standard terbawah dalam pengujian reliabilitas sebesar 0,6 atau cronbach alpha minimal, sedangkan hasil pengujian reliabilitas dari ke-9 item pernyataan memperoleh hasil 0,89. Dimana 0,89 lebih besar dari 0,6 dan semua item pernyataan dari variabel kinerja karyawan dapat dipercaya.

Tabel 13
Kepercayaan Data (Reliabilitas) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items | Keterangan |
|------------------------------|------------------|------------|------------|
| <i>Motivasi kerja</i> (Y) | 0,820 | 1 | Reliabel |

Sumber : Data Olahan 2025

4.6 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda

Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi banyak faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal instansi. Dalam studi pustaka yang diuraikan pada Bab 2 telah diketahui bahwa variabel-variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini saling berinteraksi secara kompleks. Untuk itu perlu dianalisis hubungan antara setiap variabel yang menjadi bagian dari model penelitian ini.

Dengan menggunakan kuesioner (terlampir) yang diberikan kepada 36 Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua diperoleh data dan ditabulasi menurut variabel penelitian. Data yang terkelompok menurut variabel tersebut dianalisis dengan bantuan Aplikasi SPSS Versi 26.

Hasil analisis antar variabel Gaya kepemimpinan (X), dan Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

4.6.1 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Sederhana Variabel Motivasi kerja X dan Kinerja Karyawan Y

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara parsial untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara Gaya kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan program Statistik SPSS Versi 26 seperti terlihat pada Tabel 5.7 berikut ini :

Tabel 14
Model Summary Regresi Sederhana Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .756 ^a | 0,571 | 0,557 | 5,03127 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----|------------|-------------|---------|-----------|
| Model | | df | SS | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1 | 1012,80869 | 1012,80869 | 40,0103 | 5,636E-07 |
| | Residual | 30 | 759,410057 | 25,3136686 | | |
| | Total | 31 | 1772,21875 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Data olahan 2025

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--------------------|------------|----|------------|-------------|---------|-----------|
| Model | | df | SS | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1 | 1012,80869 | 1012,80869 | 40,0103 | 5,636E-07 |
| | Residual | 30 | 759,410057 | 25,3136686 | | |
| | Total | 31 | 1772,21875 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .768 ^a | 0,571 | 0,557 | 5,03127 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Analisis Data SPSS Tahun 2021

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi antara variabel Motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini didapat nilai koefisien korelasi $r = 0,681$ menunjukkan bahwa pemanfaatan Motivasi kerja Memiliki Hubungan Kuat Dan Signifikan terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Nilai koefisien determinasi R Square yaitu $r^2 = 0,464$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua 46,4% dipengaruhi oleh Motivasi kerja, sedang sisanya 53,6% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah $Y = 16,71 + 0,809X_1$ menunjukkan pengaruh yang positif. Hasil persamaan ini menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja karyawan ditentukan oleh Motivasi kerja pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dengan konstanta sebesar

16,71 dan koefisien regresi variabel X_1 sebesar 0,809 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi apabila Motivasi kerja ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 0,809 satuan Kinerja Kerja pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Sebaliknya jika Motivasi kerja dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 0,809 satuan Kinerja Karyawan pada

PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Intercept yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 16,71 berarti tanpa adanya variabel Motivasi kerja besar skor Kinerja Karyawan adalah 16,71. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel pemanfaatan Motivasi kerja maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja kerja, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Gambar 5.7, sebagai berikut :

Tabel 15
Peningkatan Secara Parsial Motivasi kerja (X1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| No | Nilai X | Peningkatan Nilai Y | Penurunan Nilai Y |
|----|---------|---------------------|-------------------|
| 1 | X = 0 | 1,680 | 1,680 |
| 2 | X = 1 | 2,254 | 1,106 |
| 3 | X = 2 | 2,828 | 0,532 |
| 4 | X = 3 | 3,402 | -0,042 |
| 5 | X = 4 | 3,976 | -0,616 |
| 6 | X = 5 | 4.550 | -1,19 |

Sumber : Data Olahan 2025

Dari Tabel 16 diatas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel pemanfaatan Motivasi kerja secara parsial akan selalu mampu meningkatkan Kinerja kerja. Untuk itu PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan pemanfaatan Motivasi kerja agar mampu meningkatkan Kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dalam menjalankan tugas administrasi yang diberikan pada setiap unit kerja yang ada.

4.7 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan

untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data thitung (t Stat) dan F hitung (Fhit) melalui Uji t secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini :

4.7.1 Uji t- Test secara Parsial Motivasi Kerja (X) Terhadap Kinerja karyawan

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh Motivasi Kerja X terhadap Kinerja Karyawan Y PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua secara parsial / individual. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS Versi 26 sebagai berikut :

Tabel 16
Summary Output Coefficients Variabel Motivasi kerja (X)
terhadap Kinerja Karyawan (Y)

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|-----------|----------------|-------|--------------|-------|-------|
| | | Unstandardized | | Standardized | | |
| | | | Std. | | | |
| 1 | (Constant | 1.680 | 4.231 | | 0.397 | 0.694 |
| | Motivasi | 0.574 | 0.091 | 0.756 | 6.325 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS tahun 2025

Berdasarkan Tabel di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Kerja (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai t hitung variabel Motivasi kerja (X1) sebesar

5,342 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 32-1-1 = 30$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 2,037 dengan demikian t hitung = 5,342 > t tabel = 2,037 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 (sig < 0,05). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua secara parsial / individual sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan ttabel dan thitung untuk menentukan Hipotesis 1 pada uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua).

$H_a: \beta_1 > 0$ (Motivasi kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua).

Bila thitung < ttabel maka H_0 diterima H_a ditolak, jika thitung > ttabel maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Motivasi kerja dengan thitung 5,342 lebih besar dari ttabel 2,037 yang berarti variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

4.8 Pembahasan

4.8.1 Gambaran Pemanfaatan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua

motivasi kerja karyawan pada PT. Bank SulutGo Cabang Pembantu Paal Dua di dapati bahwa yang paling banyak ditemui terdapat pada item rekan kerja memberikan pengakuan atas prestasi kerja diikuti yang terendah tentang mampu menyelesaikan pekerjaan dengancepat tanpa ada kesalahan. Dari permasalahan yang ini menyebabkan kinerja menurun terutama dalam item pernyataan tidak

mampunya menyelesaikan kerja tambahan dengan tepat waktu, serta hasil kerja yang dihasilkan tidak sempurna. Jawaban terbaik yang diberikan oleh karyawan dan seharusnya dipertahankan bahkan ditingkatkan lagi oleh institusi yaitu kemampuan membagi waktu antara aktivitas untuk keluarga dengan pekerjaan, diikuti oleh peran keluarga dalam mendukung pekerjaan.

Motivasi kerja merupakan aspek penting dalam organisasi. Motivasi kerja akan bernilai pada saat digunakan dalam organisasi untuk mencapai tujuan strategis dan operasional organisasi. Oleh karena itu, banyak organisasi mengeluarkan dana untuk membuat Motivasi kerja yang memadai. Prinsip-prinsip pemanfaatan motivasi kerja harus mampu menginspirasi seluruh komponen perguruan tinggi dan bentuk perilaku yang diinginkan dalam memanfaatkan Motivasi kerja, sehingga mendukung pencapaian tujuan perguruan tinggi.

1. Teori X

Infrastruktur tersebut terdiri dari komputer, Motivasi kerja, program teknis, dan *database*. Menurut Thompson *et.al.* (1991:45) menyatakan bahwa individu menggunakan Motivasi kerja jika mengetahui manfaat positif atas penggunaannya. Indikator dalam pemanfaatan sistem informasi oleh Thompson yaitu (1) intensitas penggunaan, (2) frekuensi penggunaan, (3) Jumlah Menu yang digunakan/ diversifikasi keragaman aplikasi.

2. Gambaran Pemanfaatan Tek. Informasi X Di Polimdo

PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua selalu berusaha melakukan pemanfaatan Motivasi kerja apalagi di masa Covid-19 dengan melengkapi infrastruktur sarana prasarana berupa peningkatan system Motivasi kerja. Dierah teknologi digital tanpa dukungan ini semua tentunya tidak bisa berharap banyak jika Kinerja karyawan bisa maksimal. Ini sejalan dengan pendapat Warsita (2008:132), Motivasi kerja adalah sarana dan prasarana (hardware, software, useware) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna dalam berbagai kegiatan administrasi. Karyawan melalui sarana prasarana yang tersedia

selalu berupaya untuk memaksimalkan pemanfaatan teknologi melalui berbagai kegiatan kerja administrasi melalui system penjaminan mutu. Namun belum sepenuhnya pelaksanaan pemanfaatan Motivasi kerja karyawan berjalan dengan baik pada setiap unit kerja yang ada di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Untuk itu peneliti ingin mengkaji serta menganalisis pemanfaatan Motivasi kerja karyawan melalui indikator : 1) Tanggung jawab, 2) Prestasi kerja, 3) Peluang untuk maju dan, 4) Pengakuan atas kinerja, 5) Pekerjaan yang menantang.

3. Hasil Temuan Indikator Lemah Perlu Ditingkatkan Berdasarkan Angka Dalam Tabel Instrumen

Hasil temuan penelitian dimana dari 5 indikator ternyata Kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena di temukan masih terdapat kurang baik dalam penerapan kerja pada bagian administrasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ke empat indikator terdapat tiga indikator baik dan satu indikator dikategorikan kurang baik yaitu sebagai berikut : Dari hasil analisis terhadap kelima indikator pemanfaatan Motivasi kerja sudah dikategorikan baik. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis ke lima indikator terdapat empat indikator baik dan satu indikator dikategorikan sangat baik yaitu sebagai berikut : 1) Intensitas penggunaan yaitu 3,03 dikategorikan baik , 2) Frekuensi penggunaan yaitu 3,79 dikategorikan Sangat Baik, 3) Penggunaan software 3,22 dikategorikan Baik, 4) Efektivitas & efisiensi yaitu 2,62 dikategorikan Baik, dan 5) Kesiapan fasilitas teknologi digital yaitu 3,42 dikategorikan baik. Namun secara keseluruhan pemanfaatan Motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dikategorikan baik dengan nilai 2,93.

4. Hasil Total Skor. X

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Permanfaatn Motivasi kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua sebesar 64,27% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik, walau masih terdapat Gap sebesar 32,73%.

5. Kesimpulan X

Dari kajian serta temuan diatas bahwa pemanfaatan motivasi kerja karyawan di Politeknik sudah baik namun masih perlu ditingkatkan sub indikator yang kurang baik agar mampu menunjang berbagai system kerja dalam mencapai tujuan organisasi.

4.8.2 Gambaran Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua

1. Umum Tentang Y

Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Bagi organisasi Kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia (SDM) dalam memotivasi pegawai agar mampu bekerja lebih produktif. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh SDM yang bekerja dalam organisasi tersebut. Pemanfaatan SDM yang efektif dan efisien sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan. Kinerja karyawan adalah salah satu perhatian utama untuk manajemen dalam organisasi apapun.

2. Teori Y

Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh Karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. pendapat yang dijelaskan oleh Mangkunegara (2006), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan pendapat lain dari Hariandja (2002) menyatakan, Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dihasilkan Karyawan yang ditampilkan sesuai dengan perannya untuk mencapai tujuan organisasi. dikemukakan oleh Gorda (2006), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja Karyawan yang berkaitan dengan pekerjaannya dan tanggung jawabnya dalam organisasi. diperkuat pendapat oleh (wijayanti 2010), Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah , motivasi kerja dalam organisasi. diperjelas

oleh pendapat (Supardi, 1989:63), Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh Karyawan dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab Karyawan yang didasari atas , motivasi kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

3. Gambaran Y Di Politeknik

Pelaksanaan Motivasi kerja terhadap Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dilakukan dengan menggunakan absen elektronik untuk meminimalisir keterlambatan Karyawan. Pemotongan tunjangan Kinerja Kerja Karyawan juga menjadi kebijakan instansi agar Karyawan dapat memperhatikan tingkat keterlambatannya. Akan tetapi, Karyawan tidak jera dengan kebijakan yang dilakukan dengan berbagai cara untuk meminimalisir tingkat keterlambatan, namun masalah tersebut juga tetap terjadi. Bahkan Karyawan sering datang terlambat, rekapitulasi absen pada tiap bulannya baik karena tidak adanya motivasi kerja yang maksimal pekerjaannya.

4. Hasil Temuan Indikator Lemah Perlu Ditingkatkan Berdasarkan Angka

Dalam Tabel Instrumen

Hasil temuan penelitian dimana dari 5 indikator ternyata Kinerja karyawan yang ada di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena di temukan masih terdapat kurang baik dalam penerapan kerja pada bagian administrasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis keseluruhan ke lima indikator dikategorikan baik yaitu sebagai berikut : 1) Kualitas kerja yaitu 3,42 dikategorikan Baik , 2) Kuantitas kerja yaitu 2,94 dikategorikan Baik, 3) Ketepatan waktu yaitu 3,07 dikategorikan Baik, 4) Efektifitas kerja yaitu 3,44 dikategorikan Baik, dan 5) Kemandirian kerja yaitu 3,30 dikategorikan Baik. Namun secara keseluruhan Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dikategorikan baik dengan nilai 3,2.

5. Hasil Total Skor.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Total skor Variabel Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua sebesar 66,10% yang berada di kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 33,90% yang perlu ditingkatkan agar, Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik

6. Kesimpulan (X)

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua sudah baik namun masih perlu dimaksimalkan. Dari hasil temuan masih terdapat sub indikator pemanfaatan motivasi kerja yang kurang baik sehingga kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja administrasi dalam mencapai tujuan organisasi.

4.8.1 Pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Y)

1. Umum. Teori

Motivasi kerja meliputi teknologi komputer dan teknologi komunikasi yang bermanfaat memproses informasi dan menyebarkan informasi baik bersifat finansial maupun non finansial. Bentuk Motivasi kerja adalah semua yang berhubungan dengan upaya memperoleh, memanipulasi, mengkomunikasikan, menyajikan dan memanfaatkan data. Kemajuan motivasi kerja untuk mengubah cara memanfaatkan motivasi kerja dalam bekerja yang dihasilkan, didistribusikan, ditampilkan, dan disimpan. Pemanfaatan motivasi kerja pada perguruan tinggi menjadi suatu kebutuhan, bukan hanya sekedar prestise manajemen pendidikan tinggi modern. Peningkatan pemanfaatan motivasi kerja memberikan dampak yang positif apabila motivasi kerja tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan didukung individu yang menguasai mengoperasikan motivasi kerja secara langsung berdampak pada meningkatnya Kinerja kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Ismanto (2010:67) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki peran yang strategis dan signifikan. Selain itu, motivasi kerja bagi organisasi merupakan keharusan untuk mampu dikuasai secara teknis. Teknis kerja administrasi dari sebuah sistem informasi adalah menangkap, mentransmisikan, menyimpan, mengambil, memanipulasi, dan menampilkan informasi guna meningkatkan kualitas yang diperlukan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Oleh karena itu, pemanfaatan sebuah sistem motivasi kerja dengan ketersediaan perelatan yang memadai sangat berperan dalam Institusi pendidikan saat ini. Untuk itu PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua sebagai institusi pendidikan vokasional yang selalu terkait dengan penerapan ilmu dan teknologi terapan perlu peran meningkatkan pemanfaatan motivasi kerja melalui intensitas dan frekuensi penggunaan serta efektif dan efisien dalam penggunaan Komputer melalui fasilitas yang tersedia.

2. Indikator Kuat & Lemah. Teori

Untuk membahas pengaruh Motivasi Kerja dengan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja Karyawan. Namun secara keseluruhan pengaruh di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 3,41-3,49 maka nilai mean variabel Motivasi Kerja adalah 3,87 dapat dilihat table dan dikategorikan Setuju. Motivasi Kerja belum sepenuhnya dilakukan oleh Karyawan walaupun sudah ada Motivasi Kerja yang dilakukan oleh pimpinan kepada Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. namun permasalahan terkait dengan Motivasi Kerja masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban Karyawan temuan pada sub indikator penelitian Karyawan yang ada di PT. Bank Sulut Cabang Pembantu Paal Dua belum sepenuhnya baik dalam penerapannya karena di temukan masalah seperti: 1) Masih kurangnya rekan kerja memberikan pengakuan atas prestasi kerja, 2) masih ada yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa kesalahn. Sedangkan dari hasil temuan penelitian dapat dilihat juga masih terdapat Karyawan yang menjalankan Motivasi Kerja dengan baik dan benar yang dikategorikan sangat baik dapat dilihat dari rentang nilai mulai dari 4,40-5,00. Dimana hasil observasi masih terdapat juga hal-hal yang sangat baik yang di temukan mengenai system Motivasi Kerja yaitu: 1), 2) meningkatkan kemampuan Karyawan dalam perusahaan 3) Meningkatkan Kebutuhan akan perasaan dihormati, 4) Meningkatkan Kebutuhan akan perasaan maju Akibat kurang maksimalnya Motivasi Kerja tentunya akan membawah dampak terhadap penurunan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Untuk itu PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. perlu memberdayakan dengan, 1) Meningkatkan Kesempatan Karyawan Untuk Maju 2) Meningkatkan Penghargaan yang Penuh Atas Penyelesaian Pekerjaan Karyawan, 3) Serta Meningkatkan Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan dia tinggal dan bekerja

3. Total Skor. Teori

Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian karyawan yang ada di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dimana instrument jawaban keseluruhan kemampuan pemanfaatan motivasi kerja yang ada dikategorikan baik dengan prosentase. yaitu 64,3% walaupun masih terdapat kesenjangan 32,7%.

4. Korelasi & Regresi

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas pemanfaatan motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh nilai thitung sebesar 5,342 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai thitung sebesar 5,342 lebih besar dari nilai ttabel sebesar 2,037 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial pemanfaatan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,681$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variable pemanfaatan motivasi kerja dan Kinerja kerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (Pemanfaatan motivasi kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Kerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,464 mempunyai arti bahwa sebesar 46,40% variasi Kinerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua dipengaruhi oleh variasi pemanfaatan motivasi kerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 53,60% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh pemanfaatan motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien

regresi positif sebesar 0,809 Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa pemanfaatan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik pemanfaatan teknologi, maka akan semakin tinggi pula Kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk pemanfaatan motivasi kerja maka semakin rendah tingkat Kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Secara empiris dibuktikan oleh Sunarta, (2005:78). menyatakan tingkat pemanfaatan Motivasi kerja di lingkungan sektor publik ditinjau dari intensitas atau frekuensi penggunaan dan jenis software yang dikuasai oleh pengguna memiliki pengaruh yang positif dalam memperbaiki atau meningkatkan Kinerja individual.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa indikator yang terkandung dalam pemanfaatan Motivasi kerja mampu meningkatkan dan berdampak nyata terhadap Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Pemanfaatan motivasi kerja yang diukur berdasarkan indikator: 1) Tanggung jawab, 2) Prestasi kerja, 3) Peluang untuk maju dan 4) pengakuan atas kinerja, 5) Pekerjaan yang menantang terbukti berpengaruh meningkatkan Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.. Ini sejalan dengan Hasil ini sejalan dengan pendapat menurut Malthis (2006:114), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Hal ini akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu paal dua. Untuk itu dalam rangka meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang pembantu paal dua. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Winarno (2019) yang menemukan hasil bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan yang berarti semakin baik kondisi Motivasi Kerja maka akan berpengaruh pada semakin meningkatnya Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu paal dua. menyimpan, memanipulasi data

dalam berbagai cara untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, yaitu relevan, akurat, dan tepat waktu serta mampu meningkatkan Kinerja kerja yang lebih maksimal.

Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua mampu memanfaatkan Motivasi kerja untuk menyelesaikan pekerjaan administrasi dengan cara meningkatkan, Intensitas dan frekuensi penggunaan, Meningkatkan efektifitas dan efisiensi penggunaan, Kesiapan Institusi dengan fasilitas teknologi dan Mampu menggunakan software kemudian memberikan kepercayaan untuk membuat keputusan yang tepat ketika melakukan tugas diantara seluruh karyawan maupun antar unit kerja maka hal tersebut akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Kinerja kerja karyawan di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua sesuai dengan sasaran mutu kerja setiap unit kerja yang ada di PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata pemanfaatan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja kerja. Artinya apabila pemanfaatan Motivasi Kerja meningkat tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja kerja karyawan pada PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini mencoba memberikan bukti empiris mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja kerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua. Uraian mengenai hasil selanjutnya disimpulkan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan motivasi kerja sudah berjalan dengan baik namun masih dimaksimalkan bagi karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.
2. Kinerja kerja sudah berjalan dengan baik namun masih perlu dimaksimalkan bagi karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.
3. Pemanfaatan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja kerja. Artinya pemanfaatan Motivasi kerja yang baik akan mengakibatkan peningkatan pada Kinerja kerja karyawan PT. Bank Sulut Go Cabang Pembantu Paal Dua.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implementasi atas hasil penelitian, maka peneliti memberi beberapa disarankan sebagai berikut:

1. Meningkatkan ketrampilan relationship untuk membina hubungan dengan rekan kerja maupun atasan agar tercipta situasi kerja yang menyenangkan, menerima kekurangan orang lain dalam tim kerja dengan tulus hati.
2. Memberi kesempatan secara merata kepada pegawai menggunakan komputer dalam menyelesaikan pekerjaan, menyiapkan berbagai aplikasi yang cocok dengan kebutuhan pekerjaan memberi penghargaan pada pegawai yang berprestasi.
3. Merencanakan jenis pelatihan dan magang dibidang motivasi kerja yang sesuai kebutuhan pekerjaan.

4. Mengikutsertakan pegawai untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan, mengawasi pemanfaatan teknologi agar efektif pemakaiannya. meningkatkan pemahaman akan kepercayaan.

DAFTAR PUSTAKA

- ATS (Doctor dissertation, Widya Mandala Surabaya Catholic University).
Chukwuma & Obiefuna 2018. Analisis Motivasi Kerja Di Departemen HRD
PT Sumber Maniko Utama. Jurnal Mitra Manajemen, 2(3), 181-189.
- Colquitt (2019). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan Pada PT.
Mayora Indah, Tbk. Jurnal Manajemen Riset Inovasi, 1(2), 42-56.
- Edison, Emron, Dkk.(2020). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2,
Bandung: Alfabeta
- Ferdinatus, T. (2020). Motivasi kerja (Cetakan Pe., Ed). Cv Budi Utama Yusri
2009:9. Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data: Penerbit Alfa Beta
Gorda 2006. Kinerja Pegawai : Pustaka
- Hamzah B. Uno 2017. Indikator Motivasi Kerja (Doctor dissertation,UNIKA
SOEGIJAPRANATA SEMARANG) Hady Sutrisno 2009:167 Indikator
Kinerja Pegawai : Pustaka
- Hasibun 2012:94. Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Pegawai : Pustaka
- Heene dan Desmidt 2019 Definisi Manajemen Di Pt X. Prosiding Serina, 1(1),
1283-1292. Jurnal Manajemen Riset. (Luthfi, Susilo, Rino, 2014).
Penelitian Analisis Deskriptif : Pustaka
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik. Jakarta: Bumi
Aksara
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto 2013. Hasil Penelitian Motivasi Kerja
Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai : Penerbit Alfa Beta
- Malayu S.P Hasibuan & Danang Sunyoto 2012:191. Definisi Operasional Motivasi
Kerja : Penerbit Alfa Beta Malthis 2006:114. Teori Motivasi Kerja : Pustaka

- Mangkunegara 2013. Teori Kinerja Pegawai : Penerbit Alfa Beta Mangkunegara 2010:67. Definisi Kinerja Pegawai : Pustaka Mathis & Jackson 20016:78. Kinerja Pegawai : Penerbit Alfa Beta
- Mangkunegara 2017, Manajemen sumber daya manusia , Perusahaan, bandung: PT, Remaja Rosdakarya Mangkunegara 2013. Kinerja Pegawai Performance : Pustaka
- Mangkunegara, A.P. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung.: PT Remaja Rusda Karya
- Nurmeini Veronika 2018. Hubungan Erat Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai : Pustaka
- Rumerung, J., Bakary, M. K., & Marentek, M. R. (2025). PENGARUH KNOWLEDGE MANAGEMENT TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK PADA JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS POLITEKNIK NEGERI MANADO. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi).*, 12(1), 120-130.
- Sedarmayanti, 2016. Sumber Daya Manusia (Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Edisi Revisi. Yogyakarta. PT. Refika Aditama
- Siagian, S. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Penerbit; PT Bumi Aksara.
- Sitorus, Raja Maruli Tua. 2020. Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi kerja. Scopindo Media Pustaka
- Sudaryo, Yoyo, dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI
- Suprejo, N. D. Z., & Djawa, D. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SULUTGO KANTOR PUSAT. *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 5(3 Desember), 13-23.

- Walean, M., Manginsihi, B. K., Winokan, J., & Rasjid, E. (2022). ANALISIS PENILAIAN KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATKAN PRODUKTIFITAS KERJA TENAGA PENDIDIK DI POLITEKNIK NEGERI MANADO (STUDI KASUS JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS & JURUSAN TEKNIK SIPIL). *MANAJEMEN ADMINISTRASI BISNIS DAN PEMASARAN*, 4(3 DESEMBER), 14-30.
- Yusri (2019). Jenis Data Dan Metode Pengumpulan Data Di Perusahaan Daerah Pasar Surya. *Syntax Literate; Jurnal Manajemen Indonesia*, 6(3), 1377-1387.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUT GO CABANG PEMBANTU PAAL DUA

A. RESPONDEN

1. Nama : Nathali Lavinia Manukang
2. JenisKelamin : L P
3. Pendidikan : SMA D3
 D4/S1 S2
4. Usia : <25 Tahun 36-45 Tahun
 26-32 Tahun 46-56 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/ ibu yang terhormat,

Dalam rangka penelitian, saya mohon bantuan bapak/ibu sebagai responden dalam penelitian ini dengan judul PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT BANK SULUT GO CABANG PEMBANTU PAAL DUA. Sebelum mengisi blanko kuesioner ini, diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut.

- a. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) Kecerdasan Emosional, (ii) Kinerja.

- b. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (□) pada jawaban yang di anggap paling tepat.
- c. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

A. Kuesioner I (Kecerdasan Emosional)

Berilah tanda silang (□) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=Sangat Setuju; S=Setuju KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

| No | Item Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Merasa bertanggungjawab atas pekerjaan | | | | | |
| 2 | Tidak menunda pekerjaan | | | | | |
| 3 | Mengikuti prosedur yang berlaku dalam Pekerjaan | | | | | |
| 4 | Mampu menggunakan potensi diri | | | | | |
| 5 | Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat tanpa ada kesalahan | | | | | |
| 6 | Mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | masalah kerja | | | | | |
| 7 | Mampu menggunakan potensi diri | | | | | |
| 8 | Merasa bertanggungjawab atas pekerjaan | | | | | |
| 9 | Meremehkan karyawan baru | | | | | |
| 10 | Diperlakukan adil saat hasil kerja sangat memuaskan | | | | | |
| 11 | Pimpinan memberikan penghargaan saat | | | | | |
| 12 | berprestasi maksimal | | | | | |
| 13 | Rekan kerja memberikan pengakuan atas prestasi kerja | | | | | |
| 14 | Memberikan ide-ide atau pemikiran yang relatif | | | | | |

B.Kuesioner II(Kinerja)

Berilah tanda silang (☐) pada kolom jawaban yang anda anggap paling tepat. Dengan Alternatif jawabannya yaitu: **SS=SangatSetuju; S=Setuju; KS= Kurang Setuju; TS=Tidak Setuju; STS=Sangat Tidak Setuju**

| No | Item Pernyataan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Pekerjaan yang dihasilkan tidak pernah dikritik | | | | | |
| 2 | Hasil kerja yang dihasilkan selalu akurat dengan tidak ditemukan kesalahan | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| 3 | Mengerjakan pekerjaan dengan teliti | | | | | |
| 4 | Berhasil mencapai target kerja yang telah ditetapkan | | | | | |
| 5 | Seberapa banyak pekerjaan yang bisa di selesaikan dibandingkan dengan rekan kerja lain | | | | | |
| 6 | Seberapa sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 7 | Dapat mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan semua pekerjaan | | | | | |
| 8 | Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa | | | | | |
| 9 | Mencari Solusi sendiri apabila muncul permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |

Lampiran 2 Tabulasi Data Motivasi Kerja

| Identita | SKOR MOTIVASI KERJA | | | | | | | | | | | | | | SKOR |
|-----------------|---------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | x1 | x2 | x3 | x4 | x5 | x6 | x7 | x8 | x9 | x10 | x11 | x12 | x13 | X14 | |
| 1 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 4 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 48 |
| 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 2 | 60 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 50 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 42 |
| 6 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 5 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 7 | 4 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 1 | 4 | 1 | 29 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 9 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 41 |
| 10 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 46 |
| 11 | 4 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 4 | 3 | 39 |
| 12 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 5 | 2 | 37 |
| 13 | 4 | 5 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 39 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 57 |
| 15 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 50 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 51 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 5 | 3 | 37 |
| 19 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 32 |
| 20 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 42 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 63 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 44 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 3 | 3 | 41 |
| 25 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 3 | 39 |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 63 |
| 28 | 5 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 40 |
| 29 | 2 | 5 | 3 | 4 | 1 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 4 | 48 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 5 | 5 | 50 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 39 |
| TOTAL | 137 | 132 | 131 | 116 | 63 | 128 | 110 | 96 | 61 | 67 | 130 | 58 | 120 | 110 | 1459 |
| RATA2 | 4,28 | 4,13 | 4,09 | 3,63 | 1,97 | 4,00 | 3,44 | 3,00 | 1,91 | 2,09 | 4,06 | 1,81 | 3,75 | 3,44 | 45,59 |
| U. KECIL | | | | | 3 | | | | 2 | | | 1 | | | |
| J. BESA | 1 | 2 | 3 | | | | | | | | | | | | |
| RTANYA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | |

Lampiran 3 Tabulasi Data Kinerja Karyawan

| Identitas | SKOR KINERJA KARYAWAN (Y) | | | | | | | | | SKOR |
|-----------------|---------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | y1 | y2 | y3 | y4 | y5 | y6 | y7 | y8 | y9 | |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 38 |
| 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 1 | 1 | 26 |
| 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 1 | 22 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 31 |
| 5 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 | 1 | 23 |
| 6 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 23 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 9 |
| 8 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 21 |
| 9 | 1 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 21 |
| 10 | 1 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 2 | 1 | 28 |
| 11 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 26 |
| 12 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 24 |
| 13 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 27 |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 1 | 27 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 16 | 1 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 28 |
| 17 | 2 | 5 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 3 | 1 | 29 |
| 18 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 25 |
| 19 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 16 |
| 20 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 3 | 30 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 22 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 23 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 29 |
| 24 | 1 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 2 | 2 | 26 |
| 25 | 1 | 2 | 4 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 25 |
| 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 42 |
| 27 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 43 |
| 28 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 5 | 5 | 2 | 1 | 25 |
| 29 | 1 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 28 |
| 30 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 27 |
| 31 | 1 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 27 |
| 32 | 1 | 5 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 2 | 24 |
| TOTAL | 60 | 124 | 130 | 128 | 70 | 117 | 128 | 67 | 67 | 891 |
| RATA2 | 1,88 | 3,88 | 4,06 | 4,00 | 2,19 | 3,66 | 4,00 | 2,09 | 2,09 | 27,84 |
| U. KECIL | 1 | | 1 | 2 | | | | 2 | 3 | |
| U. BESAR | | | | | | | 3 | | | |
| RTANYA | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 12 |