

Pengaruh Sikap Berprilaku dan Motivasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Indonesia

Ulta Rastryana¹, Usran Masahere²

^{1,2} Universitas Bina Sarana Informatika; Indonesia

correspondence e-mail*, ulta.urs@bsi.ac.id; usran.uee@bsi.ac.id

Submitted:

Revised: 2024/02/01

Accepted: 2024/02/21

Published: 2024/03/20

Abstract

A corporation seeks optimal performance from its workforce, prompting researchers to conduct a study at the national private bank, PT. Bank Danamon Indonesia, situated on Jalan Prapatan Raya No. 50 in Central Jakarta. The study focuses on two independent variables, namely behavioral attitude and Internal drive. This study seeks to evaluate the influence of behavioral attitudes. and Internal drive on workplace productivity at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Prapatan Raya Branch, Central Jakarta. The sample comprises all 68 employees at PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk, Prapatan Branch. The researchers conducted various statistical analyses, including tests of validity, tests of reliability, tests for classical assumptions, t-tests, and f-tests, and regression analysis involving several variables analyses. The classical assumption test results indicate that each indicator in the independent and dependent variables is valid and reliable. In the t-test, both behavioral attitude and self-motivation variables individually influence employee performance variables significantly (with a sig value <0.05). Meanwhile, the f-test shows that both behavioral attitude and self-motivation variables collectively have a significant impact on workplace productivity variables (with sig < 0.05). This study yields positive influence results, suggesting that positive employee behavior and motivation correlate positively with employee performance.

Keywords

Behavioral attitude; self-motivation; employee performance



© 2024 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

PENDAHULUAN

Tenaga kerja menjadi komponen atau unsur krusial di dalam struktur entitas atau lembaga. Efektivitas dalam mengelola tenaga kerja (SDM) memiliki peranan yang signifikan di dalam mencapai berbagai tujuan yang ditetapkan¹. Prestasi suatu perusahaan secara substansial tergantung pada mutu eksekusi yang dilakukan oleh karyawan. Prestasi yang unggul akan memberikan dampak positif langsung pada perkembangan atau kemunduran perusahaan. Berbagai faktor, seperti proses rekrutmen, pelatihan, pembangunan, budaya organisasi, dan sifat

¹ M. Mawarni, D. I., & Lestariningsih, "Pengaruh Achievement Motivation Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Adira Insurance Surabaya," *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM) Surabaya* 9, no. 2 (2020).

kepemimpinan, dapat memengaruhi mutu kinerja perusahaan, dll².

Mengerti tingkah laku organisasi berarti memahami tingkah laku anggotanya, baik dalam tingkat individu maupun kelompok³. Pemahaman terhadap perilaku organisasi bukanlah pemahaman terhadap cara organisasi berkelakuan, melainkan pemahaman terhadap cara perilaku anggota-anggota organisasi, yang pada dasarnya mencakup pemahaman terhadap perilaku manusia. Memahami tingkah laku manusia merupakan tugas yang kompleks karena setiap individu memiliki perilaku yang unik. Begitu juga, tingkah laku manusia dipengaruhi oleh sejumlah faktor, seperti lingkungan, latar belakang, pengalaman, kemampuan, dan lain sebagainya⁴. Komponen paling vital dalam suatu organisasi adalah kemampuan individu-individunya untuk beroperasi, sebab manusia memegang peranan kunci dan menentukan kelancaran proses organisasi dengan memberikan arahan yang positif untuk mencapai tujuan organisasi.

Peningkatan produktivitas karyawan menjadi inisiatif yang aktif guna meraih tujuan organisasi. Kerjasama sinergis antara perusahaan dan individu menjadi kunci untuk meraih target bersama Lembaga atau entitas. Manajemen tenaga kerja oleh manajemen menjadi suatu keharusan untuk mengatur tenaga kerja organisasi⁵. Perhatian dalam perilaku organisasi lebih difokuskan pada bagaimana mengembangkan keterbiasaan kerja dalam tim yang efisien. Keunggulan kinerja tim muncul ketika tugas memerlukan keterampilan ganda, mengungguli kinerja individu. Perilaku organisasi mencerminkan sikap dan tindakan individu serta kelompok dalam organisasi dan bagaimana interaksinya dengan konteks organisasional. Kinerja karyawan memiliki dampak besar terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, namun terkadang manajemen perusahaan mengabaikan hal ini, sehingga terjadi pemahaman bahwa kinerja karyawan tidak terkait dengan perilaku organisasi. Tiap entitas memiliki kebudayaan yang berperan membina norma atau panduan dalam cara berfikir dan bertindak guna meraih target atau mencapai sasaran. Ini berimplikasi bahwa kebudayaan dalam suatu organisasi yang berkembang dan dijaga dengan baik dapat mendorong perkembangan positif dalam organisasi. Selain itu, tantangan

² N Dianita, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah," *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 3, no. 10 (2019): 339–349.

³ M. S Musnadi, S., & Abd Majid, "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh," *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 2 (2018): 115–122.

⁴ A Muslim, M., Hidayat, M., & Daud, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Pada PT. Telkomsel Area Pamasuka Makassar," *Nobel Management Review* 1, no. 2 (2021): 95–108.

⁵ Pelabuhan Investama et al., "AL MIKRAJ" x, no. x (2023).

utama dalam merubah dan mengembangkan kebudayaan dalam suatu organisasi ialah upaya untuk merubah nilai-nilai, sikap, dan tingkah laku seluruh anggota organisasi.

Semangat atau dorongan merujuk pada dorongan kebutuhan internal yang perlu dipenuhi agar karyawan dapat beradaptasi dengan lingkungannya. Sementara itu, semangat atau dorongan adalah elemen tenaga kerja untuk terlibat di dalam kegiatan tertentu khusus. Maka dari itu, motivasi sering kali dijelaskan sebagai penyebab seseorang bersikap atau berperilaku.

Terdapat keterkaitan erat antara kinerja dan kinerja kerja, di mana kinerja mencakup produk kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang termanifestasikan sesuai dengan perannya dalam entitas. Sementara itu, kinerja kerja merujuk pada produk kerja atau capaian kerja yang diperoleh oleh seorang tenaga kerja, baik dari segi mutu dan jumlah, Ketika melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Evaluasi kinerja tenaga kerja adalah upaya manajer untuk menilai perilaku kerja karyawan dan menetapkan kebijakan selanjutnya. Keberhasilan kinerja kerja yang optimal sangat tergantung pada upaya yang ditempuh oleh manajemen perusahaan, karena suksesnya kinerja kerja yang baik tidak dapat dicapai tanpa keterlibatan serius dan mendalam dari pemimpin perusahaan. Evaluasi kinerja merupakan bagian integral dari kebijakan sumber daya manusia perusahaan.

PT Bank Danamon Indonesia, Tbk berusaha meningkatkan prestasi karyawan dengan melaksanakan proses perekrutan yang selektif untuk memilih tenaga kerja yang unggul. Selain itu, mereka juga menyelenggarakan berbagai program pelatihan dan pengembangan untuk menciptakan karyawan yang memiliki kualitas yang tinggi. Proses perekrutan, pemilihan, dan program latihan serta peningkatan kemampuan calon pekerja menjadi elemen kunci dalam membentuk sumber daya manusia (SDM) yang profesional. Beberapa faktor yang berdampak pada kinerja kerja mencakup kemahiran tugas, disiplin, pencapaian sasaran kerja, tanggung jawab, semangat kerja, inisiatif, kerja sama, serta kontribusi ide dalam tim, serta keahlian berkolaborasi dengan rekan kerja. Motivasi dianggap sebagai alat untuk mengarahkan kekuatan dan kapabilitas bawahan, sehingga mereka bekerja bersama secara efektif untuk mencapai dan memahami sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya⁶.

Dalam esensinya, hasil kerja dapat dinilai dari dua perspektif, yaitu hasil kerja individu karyawan secara spesifik dan pelaksanaan yang bersifat otoritatif. Kinerja organisasi mengacu

⁶ A. N. Erri, D., & Fajrin, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta," *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika* 1, no. 16 (2018): 77–83.

pada hasil keseluruhan pekerjaan yang dilakukan oleh suatu entitas. Kinerja karyawan dan kinerja organisasi saling berhubungan dengan erat.

Pencapaian sasaran atau target yang bersifat otoritatif tidak terlepas dari asset yang dimiliki oleh perusahaan, yang dikelola atau dijalankan oleh wakil-wakil yang memainkan peran sebagai pelaku dalam mencapai sasaran organisasi⁷. Beberapa faktor yang memengaruhi motivasi kerja melibatkan dampak Karakteristik Individu, Jenis dan Level Pekerjaan, dan Konteks Lingkungan Kerja⁸. Pada Penelitian ini peneliti ingin membahas apakah perilaku karyawan dan motivasi diri membawa dampak yang menguntungkan terhadap kinerja tenaga kerja pada PT Bank Danamon Indonesia dan penelitian ini dilakukan pengambilan data dilakukan di Bank Danamon Jl. Prapatan Raya No. 50 Jakarta Pusat.

METODE

Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data di PT. Bank Danamon Indonesia Cabang Prapatan Raya Jakarta Pusat. Pendekatan penelitian yang diterapkan adalah analisis deskriptif secara kuantitatif. Informasi dikumpulkan di dalam penulisan mencakup jenis data tertentu ialah⁹

1. Data primer merupakan informasi yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Informasi langsung diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada para pekerja di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Prapatan Raya Jakarta Pusat.
2. Data sekunder merujuk pada informasi yang diperoleh oleh peneliti dari sumber data yang relevan dengan penelitian ini, seperti studi perpustakaan dan observasi.

Seluruh subjek penelitian pada penelitian ini ialah semua total pegawai PT. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Cabang Prapatan Raya Jakarta Pusat. Sementara itu, teknik pengambilan sampel secara sensus menetapkan pengambilan seluruh populasi sebagai sampel. karena jumlah populasai < 100. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup semua karyawan yang bekerja di PT. Bank Danamon Indonesia Tbk Cabang Prapatan Raya Jakarta Pusat yang berjumlah 68 orang, pengolahan data diolah menggunakan SPSS versi 25 penting

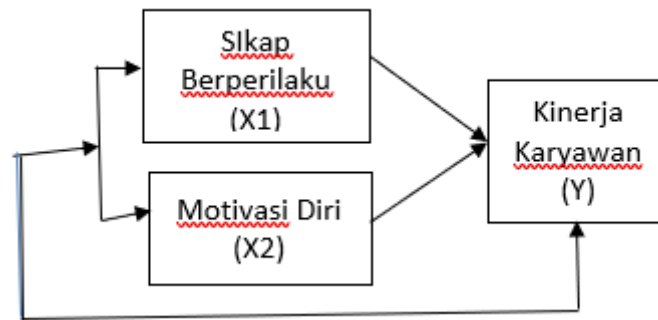
⁷ Y. Sazly, S., & Ardiani, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat," *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika* 2, no. 17 (2019).

⁸ & Amir Hamzah. Muhammad Akbar, "Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Untuk Kinerja Karyawan," *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 3 (2022): 100–114.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2016.

untuk melakukan uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik untuk menilai keandalan instrumen penelitian, sementara hasil penelitian akan dievaluasi menggunakan uji t, uji f, dan analisis regresi linier berganda. Berikut adalah struktur konseptual untuk penelitian ini:

Gambar 1. Struktur Konseptual



Dengan merujuk pada struktur konseptual di atas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Tidak ada pengaruh antara sikap berperilaku, dan motivasi diri terhadap kinerja karyawan

H1 : Adanya pengaruh sikap berperilaku secara parsial terhadap kinerja karyawan

H2 : Adanya pengaruh motivasi diri secara parsial terhadap kinerja karyawan

H3 : Adanya pengaruh motivasi diri dan sikap berperilaku terhadap kinerja karyawan secara simultan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dari uji validitas sebanyak 68 responden dengan 32 indikator kuesioner, hasil olah data menyatakan valid semua dan hasil uji reliabilitas juga reliabel. Hasil menunjukkan nilai Cronbach's alpha atas faktor atau elemen sikap (X1) sebesar 0,764, motivasi (X2) sebesar 0,705, dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,710. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pernyataan pada kuesioner untuk semua variabel ini dapat diandalkan karena memiliki nilai Cronbach's alpha yang melebihi 0,7¹⁰

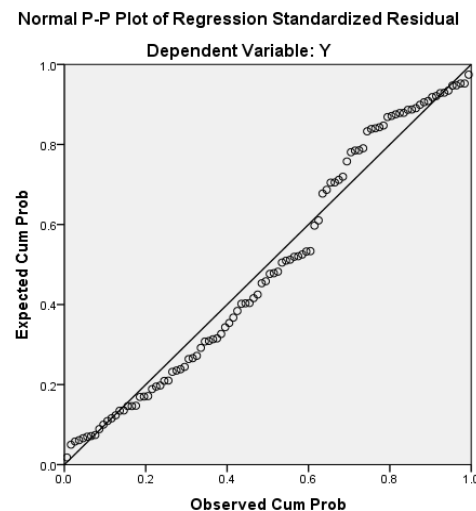
¹⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Jakarta: Alfabeta, 2018).

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Grafik P-plot pada Gambar 2 menunjukkan dispersi data di sekitar garis regresi (diagonal) dengan penyebaran titik data yang sejajar dengan garis diagonal. Dengan demikian, Dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat digunakan dengan tepat karena memenuhi persyaratan normalitas.

Gambar 2. Grafik P-Plot normalitas



Selain menggunakan metode P-Plot dapat digunakan untuk menguji normalitas, dan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov juga dapat dilakukan. Data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Dalam hal ini, nilai signifikansi sebesar 0,174 lebih besar dari 0,05, sehingga Bisa disimpulkan bahwa data yang diuji memiliki distribusi yang bersifat normal.

Uji Multikolinearitas.

Berikut Informasi mengenai uji multikolinearitas dapat ditemukan dalam Tabel 1:

Tabel 1. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

	Unstandar dized Coefficient s	Standard ized Coefficient nts	t	Sig.	Collinearity Statistics
Model					

	B	Std. Error	Beta			Tol erance	VIF
(Constant)	27.268	4.439		6.432	.000		
Sikap	-.006	.136	-.005	.046	.964	.852	1.174
Motivasi	.092	.076	.123	.277	.229	.852	1.174

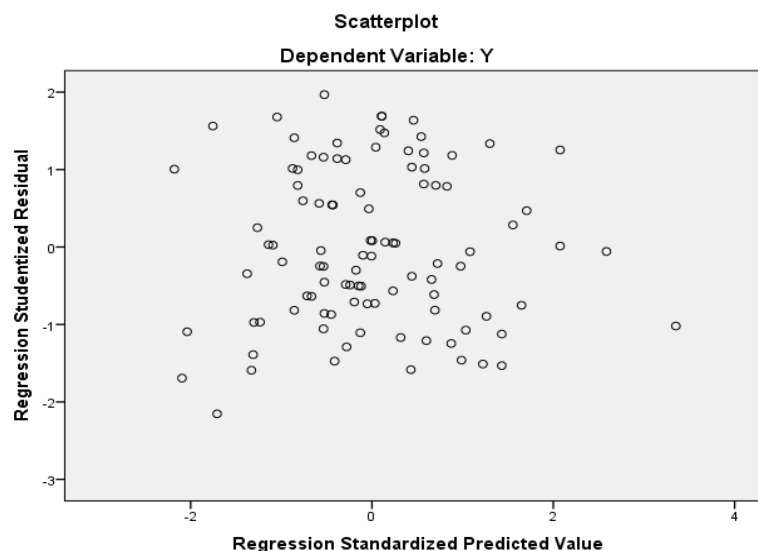
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Tabel di atas mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki nilai toleransi. 0,852 dan nilai variance inflation factor (VIF) sebesar 1,174. Jadi, bisa diambil kesimpulan bahwa tidak ada isu multikolinieritas dalam persamaan regresi karena nilai toleransi melebihi 0,10 dan nilai VIF (variance inflation factor) berada di bawah 10.

Uji Heterokedastisitas

Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot.

Gambar 3. Grafik Scatterplot heterokedastisitas



Dari gambar 3 menunjukkan pola yang jelas di mana titik-titik tersebar dan Tidak menunjukkan pola khusus. Karena itu, dapat ditarik kesimpulan yakni tidak ada indikasi masalah heteroskedastisitas.

Uji T (Parsial)

Berikut hasil uji t dari variabel sikap berperilaku (X1), Motivasi (X2). Dari Tabel 2 di bawah ini terlihat bahwa variabel sikap berperilaku mempunyai angka signifikansi di bawah 5% yang artinya variabel sikap berperilaku berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja tenaga kerja, begitupula dengan variabel motivasi mempunyai angka signifikansi dibawah 5% yang berarti variabel motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	27.268	4.439		6.432	.000
Sikap	-.006	.136	.005	.046	.002
Motivasi	.092	.076	.123	1.211	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji F (Simultan)

Berikut hasil uji F dari variabel sikap berperilaku (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja karyawan (Y) pada tabel 3.

Tabel 3. Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	41.841	2	20.920	.237	.000
	Residual	2424.349	97	24.993		
	Total	2466.190	99			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sikap, Motivasi

Pada Tabel 4 hasil uji F terlihat bahwa variabel sikap berperilaku dan motivasi kerja keduanya

berdampak secara bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan hal ini terlihat di hasil uji F di mana Tingkat signifikansinya di bawah 5%.

Analisis regresi berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi berganda yang terdapat pada tabel 4:

Tabel 4

Regresi berganda

Model	Coefficients ^a		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	27.268	4.239	
<u>Sikap Berprilaku</u>	.006	.136	.021
<u>Motivasi</u>	.092	.076	.132

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel dari hasil analisa regresi berganda diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 27,268 + 0,006 + 0,092 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta $a = 27,268$. Artinya jika variabel *Sikap* (X_1) dan *Motivasi* (X_2) diasumsikan nol, maka variabel Kinerja karyawan nilai konstantanya sebesar 27,268
2. b_1 = koefisien variabel (X_1) *Sikap* = 0,006. Artinya jika sikap naik satu satuan dan variabel *Motivasi* diasumsikan nol, maka variabel sikap meningkat sebesar 0,006.
3. b_2 = koefisien variabel (X_2) *Motivasi* = 0,092. Artinya jika variabel *Motivasi* naik satu satuan dan variabel sikap diasumsikan nol, maka variabel *Motivasi* meningkat sebesar 0,218.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil studi yang dilaksanakan oleh peneliti, meliputi survei lokasi, penyebaran kuesioner, dan analisis data menggunakan SPSS 25, disimpulkan bahwa variabel sikap berprilaku karyawan secara sebagian memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini terbukti dari nilai signifikansi uji t yang kurang dari 0,05, menunjukkan adanya pengaruh yang

signifikan dari variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Demikian pula, variabel motivasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sesuai dengan hasil analisis data menggunakan uji t.

Selain itu, dari hasil uji F secara simultan, kedua variabel, baik sikap berperilaku karyawan maupun motivasi, secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang kurang dari 0,05 menegaskan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama signifikan dalam memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa baik sikap berperilaku karyawan maupun motivasi memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Aftech Makassar Indonesia

REFERENSI

- Dianita, N. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Danamon Indonesia, Tbk Cabang Simpang Pasar Bawah." *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 3, no. 10 (2019): 339–349.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta." *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika* 1, no. 16 (2018): 77–83.
- Investama, Pelabuhan, Noviyani Suprihatini, Usran Masahere, Universitas Bina, and Sarana Informatika. "AL MIKRAJ" x, no. x (2023).
- Mawarni, D. I., & Lestariningsih, M. "Pengaruh Achievement Motivation Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada Pt Adira Insurance Surabaya." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM) Surabaya* 9, no. 2 (2020).
- Muhammad Akbar, & Amir Hamzah. "Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Untuk Kinerja Karyawan." *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* 1, no. 3 (2022): 100–114.
- Muslim, M., Hidayat, M., & Daud, A. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Perilaku Inovatif Pada PT. Telkomsel Area Pamasuka Makassar." *Nobel Management Review* 1, no. 2 (2021): 95–108.
- Musnadi, S., & Abd Majid, M. S. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 1, no. 2 (2018): 115–122.
- Sazly, S., & Ardiani, Y. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Cengkareng Jakarta Barat." *Perspektif: Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika* 2, no. 17 (2019).
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, 2016.
- — —. *Metode Penelitian Kuantitatif, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Jakarta: Alfabeta, 2018.