



Pengaruh Motivasi Kerja dan Self Management Practice terhadap Employee Performance PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi

Didi Tarmidi¹, Shandy Anugrah Alamsyah²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Widyatama

Penulis¹, e-mail: didi.tarmidi@widyatama.ac.id

*Penulis², e-mail: Shandy.anugrah@widyatama.ac.id

Abstract

Improving employee performance is important for companies because it has a positive impact such as improving employee performance, loyalty, and motivation. In this study, it will be discussed how work motivation and self-management practice affect the employee performance of PT employees. Bank Negara Indonesia Sukabumi Branch Office. The independent variables tested were working motivation and self-management practice while employee performance was the dependent variable. The research method used in this study is quantitative. The population in this study were employees at PT. Bank Negara Indonesia Sukabumi Branch Office. The sampling technique used in this study was purposive sampling and the magnitude of the sample in this study was calculated by the Slovin formula so that the total number was 154 respondents. The analysis method used in this study is several multiple linear regression analyses using SPSS 25 for Windows. The results of this study show that work motivation and self-management practice affect the employee performance of PT. Bank Negara Indonesia Sukabumi Branch Office. The magnitude of the influence of work motivation and self-management practice on employee performance was 56.4%..

Abstrak

Peningkatan employee performance menjadi hal penting bagi perusahaan karena memiliki dampak positif seperti peningkatan kinerja, loyalitas dan motivasi karyawan. Pada penelitian ini akan dibahas bagaimana motivasi kerja dan self-management practice berpengaruh terhadap employee performance karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. Variabel independent yang diuji adalah motivasi kerja dan self-management practice sementara employee performance adalah variabel dependen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dan besarnya sampel dalam penelitian ini dihitung dengan rumus Slovin, sehingga jumlah totalnya adalah 154 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah beberapa analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS 25 for Windows. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan self-management practice berpengaruh pada employee performance karyawan PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. Besarnya pengaruh motivasi kerja dan self-management practice terhadap employee performance karyawan sebesar 56.4%..

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Self-Management Practice; Employee Performance

How to Cite: Tarmidi, D., Alamsyah, S. A., 2. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Self Management Practice terhadap Employee Performance PT. Bank Negara Indonesia Kantor Cabang Sukabumi. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 11(2), 158-162. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2022 by author.

1. Pendahuluan

Di setiap perusahaan yang bertumbuh dengan cepat ada barisan karyawan dengan performa kerja yang tinggi di balik kesuksesan organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif yang membedakan dengan perusahaan yang lain di sektor yang sama (Aldoseri & Qais, 2020). Performa kerja yang tinggi salah satunya dipicu oleh motivasi yang memberikan dorongan untuk berbuat lebih baik dalam menyelesaikan atau menjalankan suatu hal sehingga dapat memberikan hasil yang lebih tinggi (Belias, D., & Koustelios, A, 2014).

Motivasi karyawan sangat penting bagi organisasi karena setiap aspek produksi membutuhkan fisik, keuangan dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui motivasi itulah sumber daya manusia dapat dimanfaatkan dengan sangat optimal. Hal ini dapat dilakukan dengan membangun motivasi diri karyawan untuk bekerja dan ini akan membantu perusahaan dalam pemanfaatan sumber daya sebaik mungkin untuk menghasilkan peningkatan produktivitas, mengurangi biaya operasi, dan meningkatkan efisiensi secara keseluruhan (Shahzadi et.al, 2014)

Faktor lain yang berkemungkinan besar mempengaruhi work performance adalah self-management practice atau manajemen diri karena tanpa melakukan manajemen diri sendiri, individu secara sembarangan melakukan kegiatan secara acak bahkan dalam menjalankan pekerjaan. Kurang memahami terkait prioritas diri sendiri dan hanya melakukan berdasarkan apa yang diinginkan atau bahkan hanya sekedar menerima gaji. (Wheeler, S. Carr, & Cady, 2020)

Manajemen diri dari perspektif organisasi dapat dibagi menjadi banyak aspek. Beberapa dari ini adalah keputusan yang terkait dengan pelaksanaan pekerjaan, perencanaan jam kerja, luasnya pekerjaan dan keputusan penting mengenai tugas (Phil-Thingvad, 2014). Self-management practices merupakan pusat paradigma ekonomi baru untuk era informasi dan merupakan determinan penting untuk kesuksesan suatu organisasi (Castaneda & Aldag, 2016). Banyak aspek kegiatan kerja karyawan yang tidak memotivasi secara alami, setidaknya ketika dibandingkan dengan kegiatan selain pekerjaan (Chen & Chung, 2014). Kegiatan kerja yang tidak diinginkan menimbulkan distraksi terhadap fokus dan hal ini dapat difasilitasi dengan menggunakan strategi manajemen diri baik dalam kehidupan pribadi dan pekerjaan, meliputi langkah-langkah berikut: penilaian diri, penetapan tujuan, pemantauan diri dan penguatan diri. Langkah-langkah ini akan membantu individu fokus ke tujuan mereka. Penelitian ini akan mengungkap bagaimana pengaruh Motivasi dan self-management Practice kepada Performa kerja Karyawan di PT Bank Negara Indonesia Cabang Cirebon.

Motivasi berarti pemberian dorongan, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Menurut T. Hani Handoko (2018:252), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut David McClelland dengan teori motivasi prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) menjelaskan tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu (1) Need for achievement, (2) Need for affiliation, dan (3) Need for power.

Menurut Gerhardt (2016) menjelaskan bahwa self-management sendiri didefinisikan sebagai usaha dari individu untuk mengendalikan perilakunya sendiri. Self-management merupakan kompetensi yang harus dimiliki oleh individual (Kreitner & Kinicki, 2017). Didalamnya akan mencakup: (1) *Emotional self-control*, (2) *Transparency*, (3) *Adaptability*, (4) *Achievement*, (5) *Initiative*, dan (6) *Optimism*. Senada dengan pendapat tersebut, Gomes dalam Mangkunegara (2019:9) mengungkapkan bahwa *employee performance* sebagai “Ungkapan seperti output, efisien serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Pendapat tersebut menyatakan bahwa kinerja suatu pegawai tidak lepas dari hasil yang dicapai, serta efektif dalam meningkatkan produktivitas. Mathis dan Jackson (2011) menjelaskan bahwa performance pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Employee performance yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi sebagai berikut: (1) *Quantity of yield*, (2) *Quality of the results*, (3) *Timeliness of results*, dan (4) *Ability to work together*.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif untuk menjelaskan pengaruh dari variabel motivasi kerja dan self-management practices terhadap variabel employee performance dengan proses regresi linear berganda dan diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 for Windows. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu purposive sampling, adalah suatu tipe pengambilan sampel dengan memperhatikan pertimbangan yang dibuat oleh peneliti. Besarnya sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus Slovin, sehingga perhitungan total sampel yang diambil sebanyak 154 responden yang diminta untuk mengisi kuesioner penelitian. Setiap individu yang diambil sebagai sampel akan diminta mengisi kuesioner sesuai skala likert dengan skala 1-5 (sangat tidak setuju – sangat setuju). Teknik regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh dari variabel Motivasi kerja (X1) dan Self-management practices (X2) terhadap variabel Employee performance (Y).

3. Hasil dan Pembahasan

Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas dengan menghadirkan validitas data yang konvergen pada tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas

| Construct | Correlation Value | Description | Cronbach's Alpha | Description |
|----------------------------------|-------------------|--------------|------------------|-----------------|
| Work Motivation | | | | |
| X1.1 | 0,777 | | | |
| X1.2 | 0,862 | Valid | 0,645 | Reliable |
| X1.3 | 0,540 | | | |
| Self-Management Practices | | | | |
| X2.1 | 0,731 | | | |
| X2.2 | 0,758 | | | |
| X2.3 | 0,798 | Valid | 0,683 | Reliable |
| X2.4 | 0,707 | | | |
| X2.5 | 0,428 | | | |
| X2.6 | 0,452 | | | |
| Employee Performance | | | | |
| Y1.1 | 0,677 | | | |
| Y1.2 | 0,751 | Valid | 0,801 | Reliable |
| Y1.3 | 0,822 | | | |
| Y1.4 | 0,856 | | | |

Data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner kemudian dianalisa dengan teknik analisis regresi berganda guna mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan self-management practice terhadap employee performance melalui bantuan Aplikasi SPSS 25. Hasil analisa akan memberikan gambaran tabel perhitungan yang akan dituangkan dalam persamaan model regresi linear berganda yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Multiple Linear Regression

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|--------------------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 9.307 | 1.739 | | 5.351 | .000 |
| WORK_MOTIVATION | .036 | .073 | .043 | .492 | .624 |
| SELF-MANAGEMENT PRACTICE | .561 | .129 | .380 | 4.337 | .000 |

a. Dependent Variable: EMPLOYEE PERFORMANCE

$$Y = 9,307 + 0,036X_1 + 0,561X_2$$

Nilai konstanta 9.307 berarti variabel dependen yang merupakan variabel employee performance bernilai 9.307 jika variabel motivasi kerja dan self-management practice dianggap konstan. Dengan kata lain, jika nilai variabel independent tidak berubah, nilai employee performance juga tidak berubah.

Jika nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja menunjukkan 0.036 hal ini berarti variabel motivasi kerja jika nilainya bertambah satu dan variabel independen lainnya, yaitu variabel self-management practice dianggap konstan, maka penambahan poin pada variabel motivasi kerja sebesar 0.036. Tanda positif untuk nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap employee performance. Artinya semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula employee performance, begitu juga sebaliknya.

Jika nilai koefisien regresi variabel self-management practice menunjukkan 0.561 hal ini berarti variabel self-management practice jika nilainya bertambah satu dan variabel independen lainnya, yaitu variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka penambahan poin pada variabel employee performance sebesar 0.561. Tanda positif untuk nilai koefisien regresi menunjukkan bahwa self-management practice berpengaruh positif terhadap employee performance. Artinya semakin tinggi self-management practice maka semakin tinggi pula employee performance, begitu juga sebaliknya.

Tabel 3. Simultaneous Hypothesis Testing

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|-----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 159.984 | 2 | 79.992 | 14.768 | .000 ^b |
| | Residual | 817.919 | 151 | 5.417 | | |
| | Total | 977.903 | 153 | | | |

a. Dependent Variable: Employee_Performance

b. Predictors: (Constant), Work_Motivation, Self-Management_Practice

Berdasarkan analisis pada tabel di atas, berdasarkan nilai signifikansi dalam kasus berikut apabila dibawah < 0,05. Pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai pentingnya adalah 0,000. Oleh karena itu, dari nilai kepentingannya, kita dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja dan self-management practice mempengaruhi employee performance pada saat yang bersamaan.

Table 4. Determination Coefficient

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | .704 ^a | .564 | .503 | 2.32738 |

a. Predictors: (Constant), Work_Motivation, Self-Management_Practice

b. Dependent Variable: Employee_Performance

Dari hasil yang ditunjukkan pada tabel di atas, kuadrat R dalam penelitian ini adalah 0,564 atau 56,4%. Ini berarti bahwa employee performance dipengaruhi oleh motivasi kerja dan self-management practice sebesar 56,4%. Sisanya 43,6% atau 0,436 dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh, variabel motivasi kerja dan self-management practice mempunyai pengaruh terhadap employee performance, maka sebaiknya dalam setiap pengambilan kebijakan strategis oleh perusahaan maka perlu memperhatikan unsur – unsur peningkat motivasi kerja dan self-management practice. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, dengan nilai konstanta didapat angka sebesar 9.307, dimana hal ini berarti apabila motivasi kerja dan self-management practice sama dengan nol maka nilai dari employee performance akan meningkat dengan nilai yang sama. Adapun koefisien arah motivasi kerja yang mempengaruhi employee performance, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,036 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan bisa meningkatkan nilai motivasi kerja maka akan terjadi kenaikan pada employee performance. Adapun koefisien arah self-management practice yang mempengaruhi employee performance, diperoleh koefisien regresi sebesar 0,561 dengan tanda positif. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa apabila perusahaan bisa meningkatkan nilai self-management practice pada perusahaan maka akan terjadi kenaikan pada employee performance. Nilai koefisien determinasi R square dalam penelitian ini adalah sebesar 0.564 atau sebesar 56,4% yang berarti employee performance dipengaruhi oleh motivasi kerja dan self-management practice sebesar 56,4%. Sedangkan sisanya 43,6% atau sebesar 0,436 dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti..

Daftar Rujukan

- Afriani, D. e. (2016). Pengaruh Perceived Usefulness Dan Perceived Ease Of Use Terhadap Attitude Toward Using E-Faktur. *Journal Of Research In Economics And Management*, 16(2).
- Astuti, A. d. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Kualitas Layanan dan Keragaman Produk Terhadap Kepuasan Pelanggan Serta Dampaknya Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Pada Toko Online Shopastelle, Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 1-11.

- Christian Hamonangan. (2016). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan Wisatawan Nusantara Pada Maskapai Lion Air di Bali. *Jurnal IPTA*, 4(2).
- DS, M. d. (2018). Pengaruh Harga Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Kasus Pada Pengguna Jasa Taksi Kosti Semarang). *Jurnal Ilmu Administasi Bisnis*, 8(1).
- Eka, P. A. (2021). Pengaruh Kualitas Produk, Keberagaman Produk, Harga, Dan Promosi Terhadap Minat Beli Ulang Produk Es Krim Aice (Studi Pada Konsumen Kalangan Mahasiswa di Kabupaten Jember). *Diponegoro Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Fahri, A. (2017). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Minat Beli Ulang Pada Konsumen Maskapai Penerbangan Lion Air Rute Pekanbaru-Jakarta. *Jurnal JOM Fekon*, 4(1).
- Fedika Harfania. (2018). Pengaruh Promosi Penjualan, Experiental Marketing, Kualitas Produk dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Ulang (Studi Kasus Pada Restoran Ayam Geprek Sa'I Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi*.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, Z. e. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Promosi Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Pizza Express Jakarta. *Jurnal Wacana Ekonomi*, 16(2), 37-43.
- Hapsila, H. d. (2020). Pengaruh Harga dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Beli Konsumen Pada Fotocopy Anugrah Rengat. *Jurnal Ekobistek*, 9(1), 93-99.
- Keller, P. K. (2016). *Marketing Management*. United States: Pearson .
- Laela, E. (2021). Kualitas Makanan, Kualitas Pelayanan dan Persepsi Harga Terhadap Minat Pembelian Ulang Pada Rumah Makan Ciganea Purwakarta. *STIE DR KHEZ Muttaqien Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 8(1).
- Mulyatiningsih, E. (2017). *Metode Penelitian Terapan Bidang Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Pertiwi, N. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Harga Terhadap Minat Beli Kembali Produk Pestisida Pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru. *Jurnal JOM Fisip*, 6.
- Prihatini, C. d. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Citra Merek Terhadap Keputusan Penggunaan Maskapai Lion Air (Studi Pada Penumpang Rute Semarang-Jakarta). *Diponegoro Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 9(4).
- Sujarweni. (2016). *Metode Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Jogjakarta: PT Pustaka Baru.
- Zikmund, W. G. (2018). *Essential of Marketing Research*. China: South-Western Cengage Learning.