

**Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada BNI Kantor Cabang Sudirman Bandung**
Influence of Work Platform and Work Motivation on Employee Performance at BNI
Sudirman Branch Office Bandung

¹Zeilda Nagib, ²Sri Suwarsi

^{1,2}*Prodi Ilmu Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung,
Jl. Tamansari No.1 Bandung 40116
email: ¹Zeildanagib93@gmail.com*

Abstract. This study aims to determine (1) how the employee attitude of Bank BNI Branch Sudirman Bandung (2) how the employee motivation Bank BNI Branch Sudirman Bandung (3) how the performance of employees BNI Branch Sudirman Bandung, (4) how the influence of work attitude on performance employees (5) how the influence of work motivation on employee performance, (6) how the influence of work attitude and work motivation on employee performance. The research method used in this research is descriptive verification. Data collection techniques in this study by doing questionnaires, interviews and collection of documents relating to research. Data analysis was used by using validity and reliability test, simple linear regression, multiple linear regression, t-test and F test. The results showed that: (1) overall attitude of employees employee BNI Branch Bandung Sudirman is high / well; (2) overall work motivation on BNI employees Branch of Bandung Sudirman is high / well; (3) overall employee performance of Bank BNI Branch Sudirman Bandung is high / well; (4) work attitude variable significantly influence employee performance at Bank BNI Branch Sudirman Bandung; (5) work motivation variables significantly influence employee performance at Bank BNI Branch Sudirman Bandung; (6) work attitude and work motivation variables together have a significant effect on employee performance at Bank BNI Branch Sudirman Bandung.

Key Words: Work Attitude, Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) bagaimana sikap kerja karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung (2) bagaimana motivasi kerja karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung (3) bagaimana kinerja karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung, (4) bagaimana pengaruh sikap kerja terhadap kinerja karyawan (5) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, (6) bagaimana pengaruh sikap kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini deskriptif verifikatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan melakukan kuisioner, wawancara dan pengumpulan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji-t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) secara keseluruhan sikap kerja karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung sudah tinggi/baik; (2) secara keseluruhan motivasi kerja pada karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung sudah tinggi/baik; (3) secara keseluruhan kinerja karyawan Bank BNI Cabang Sudirman Bandung sudah tinggi/baik; (4) variabel sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sudirman Bandung; (5) variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sudirman Bandung; (6) variabel sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Cabang Sudirman Bandung.

Kata Kunci : Sikap Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

A. Pendahuluan

Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus dapat mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan sehingga mempengaruhi seberapa banyak mereka berkontribusi kepada organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak baik

secara langsung akan mempengaruhi kinerja perusahaan sehingga mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah tersebut. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013). Menurut Mangkunegara (2014:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Tidak hanya motivasi kerja saja yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu sikap baik itu sikap terhadap pekerjaan maupun sikap kepada karyawan baik. Sikap (*anttitude*) didefinisikan oleh Robbins (2006) sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Robin dan Judge (2011:106) berpendapat bahwa sikap mempunyai tiga komponen yaitu: (1) komponen kognitif, yaitu segmen opini atau keyakinan dari sikap, (2) Komponen afektif, yaitu segmen emosional atau perasaan dari sebuah sikap, (3) komponen perilaku, yaitu niat untuk berperilaku dalam cara

tertentu terhadap seseorang atau sesuatu.

Berkaitan dengan adanya permasalahan mengenai sikap kerja dan motivasi kerja sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan seperti yang penulis jelaskan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai sikap kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Jend.Sudirman Bandung. Dengan latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka penulis melakukan penelitian mengenai : **“Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Jend.Sudirman Bandung”**.

B. Landasan Teori

Sikap didefinisikan sebagai sebuah studi kecenderungan perilaku untuk menyukai atau tidak menyukai terhadap sesuatu (Kreitner, 2004:197). Menurut Robbin (2006:71) sikap merupakan evaluasi menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai objek, orang ataupun situasi. Sikap menggambarkan bagaimana seseorang merasakan tentang sesuatu. Sikap tenaga kerja akan berpengaruh terhadap pekerjaannya, karirnya, dan organisasinya (Newstorm and Davis, 1997). Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk merespon secara positif ataupun negative yang awalnya mendorong seseorang untuk melakukan tindakan tertentu. Sikap menentukan bagaimana orang-orang memandang lingkungan kerja, berinteraksi dengan orang lain, dan berperilaku dalam pekerjaan.

Menurut Broto (2009:19) sikap kerja merupakan perasaan seseorang tentang pekerjaannya, kesiapannya untuk bekerja dengan cara-cara tertentu terhadap berbagai aspek yang

berhubungan dengan suatu pekerjaan.

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menurut Robbins (2006:93) yang terdiri atas 3 komponen yang saling menunjang, yaitu:

1. Kognitif, merupakan representasi apa yang dipercayai oleh individu pemilik sikap.
2. Afektif, merupakan komponen yang berhubungan dengan rasa senang atau tidak senang terhadap objek sikap.
3. Konatif, merupakan komponen yang berhubungan dengan kecenderungan bertindak terhadap objek sikap.

Menurut Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2011:455) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2013:228), mengemukakan *Herzberg's two factors motivation theory* atau teori motivasi dua faktor atau teori motivasi kesehatan atau faktor higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu:

1. Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors)
2. Faktor Motivasi (Motivation

factors)

Menurut Mangkunegara (2013:67), "Istilah prestasi kerja (kinerja) berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*. Prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sehingga, prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, organisasi atau perusahaan yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional di dalam perusahaan. Menurut Bangun (2012:231) "Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*job requirement*)."

Menurut Robbins (2006:260) dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013:75) dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif

Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Sikap Kerja Karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kognitif	133.02.00	Tinggi
2	Afektif	121.02.00	Rendah
3	Perilaku	140.08.00	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		131,7	Tinggi

Dalam variabel sikap kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi perilaku sebesar 140,8. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi afektif yaitu sebesar 121,2. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel sikap kerja adalah 131,7 dengan demikian variabel sikap kerja termasuk kategori “tinggi”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung sudah memiliki sikap kerja yang tinggi artinya karyawan telah berperilaku sesuai dengan aturan didalam perusahaan dengan selalu memperhatikan keseriusan dalam bekerja, senantiasa bertanggung jawab dalam pekerjaan serta menanamkan kejujuran dalam bekerja. Namun masih terdapat kekurangan dimana karyawan kurang menanamkan rasa suka dengan pekerjaannya, tingkat kepedulian dalam bekerja yang masih rendah serta kesungguhan untuk mengerjakan pekerjaannya.

2. Analisis Deskriptif Motivasi

Kerja pada BNI Cabang Sudirman Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Gaji	132,3	Tinggi
2	Kondisi Kerja	133	Tinggi
3	Kebijakan dan Administrasi Perusahaan	128,3	Tinggi
4	Hubungan Antar Pribadi	119	Rendah
5	Kualitas Supervisi	143,5	Tinggi
6	Prestasi	145	Tinggi
7	Pengakuan	151	Tinggi
8	Pekerjaan Itu Sendiri	135	Tinggi
9	Tanggung Jawab	131,3	Tinggi
10	Pengembangan Potensi Individu	156,5	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		137,49	

Dalam variabel motivasi kerja, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi pengembangan potensi individu sebesar 156,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi hubungan antar pribadi yaitu sebesar 119. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel motivasi kerja adalah 137,49 dengan demikian variabel motivasi kerja termasuk kategori “tinggi”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan BNI

Cabang Sudirman Bandung sudah memiliki motivasi kerja yang tinggi artinya beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan diperusahaan seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan dan administrasi perusahaan, kualitas supervisi, pengakuan, prestasi, tanggung jawab dan pengembangan potensi diri didalam perusahaan dirasakan sudah baik karena dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Namun masih terdapat kekurangan dalam hal hubungan antar pribadi didalam perusahaan seperti hubungan yang kurang harmonis antara rekan kerja maupun dengan unit kerja lainnya yang dapat mempengaruhi menurunnya motivasi karyawan dalam bekerja.

3. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung

No	Dimensi	Skor	Kategori
1	Kualitas	122,7	Rendah
2	Kuantitas	151,5	Tinggi
3	Kerjasama	142,7	Tinggi
4	Tanggung Jawab	122,3	Rendah
5	Inisiatif	142	Tinggi
Rata-rata keseluruhan		136,24	Tinggi

Dalam variabel kinerja karyawan, dimensi yang memiliki nilai rata-rata tertinggi adalah dimensi kuantitas sebesar 151,5. Dimensi yang memiliki nilai rata-rata terendah yaitu dimensi tanggung jawab yaitu sebesar 122,3. Hasil perhitungan nilai rata-rata untuk variabel kinerja karyawan adalah 136,24 dengan demikian variabel kinerja termasuk kategori “tinggi”. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung sudah memiliki kinerja yang

tinggi artinya dari segi kuantitas, kerjasama dan inisiatif karyawan dalam bekerja sudah baik. Namun masih terdapat kekurangan dimana masih terdapat karyawan yang tidak mampu bekerja dengan kualitas yang baik diantaranya pada ketelitian dan kerapihan karyawan dalam bekerja serta tanggung jawab karyawan dalam bekerja juga masih dinilai kurang.

4. Pengaruh Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	12.652	3.609		3.505	.001
Sikap-Kerja	.631	.088	.715	7.159	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 7,159 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,009 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,159 > 2,009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara sikap kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.305	3.746		2.751	.008

Sikap-Kerja	.410	.054	.732	7.521	.000
-------------	------	------	------	-------	------

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Nilai t_{hitung} yang didapat adalah sebesar 7,521 dan nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,009 yang berarti nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $7,521 > 2,009$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya H_0 ditolak dan H_a diterima itu berarti terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

6. Pengaruh Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	770.190	2	385.095	41.637	.000 ^b
Residual	443.941	48	9.249		
Total	1.214.130	50			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Sikap_Kerja

Hasil perhitungan pada tabel anova, menunjukkan nilai f_{hitung} dengan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 48$ adalah 41,637 dengan $sig = 0,000$. Pengujian dengan membandingkan $sig = 0,000$ dengan $\alpha = 5\%$ ($0,05$) maka $0,000 < 0,05$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Apabila pengujian dengan membandingkan $f_{hitung} = 41,637 > f_{tabel} = 3,19$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sikap kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

D. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif variabel

sikap kerja dapat dikategorikan tinggi.

2. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja dapat dikategorikan tinggi.
3. Hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan dapat dikategorikan tinggi.
4. Sikap kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung.
5. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung.
6. Secara bersama-sama sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BNI Cabang Sudirman Bandung.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Darmawan, H. Didit. 2013. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- Elmubarak, Zaim. 2009. *Menumbuhkan pendidikan nilai*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Keith Davis and Newstrom, John W. 1997. *Organizational Behavior – Human Behavior at work*. Tenth Edition McGraw-Hill. International Edition, New York.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Jakarta : Salemba Empat.

- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Liliweri, Alo. 2003. *Dasar-dasar Komunikasi Antarbudaya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja Rosda Karya.
- Mardi. 2014. *Sistem Informasi Akuntansi, Cetakan kedua*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Moehariono. 2012. *“Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Ramdhani, Neila. 2008. *Sikap dan Beberapa Definisi untuk Memahaminya*. Universitas Gajah Mada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2011. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis, Edisi Keempat*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy . 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Enam. Jakarta : Pranada Media Group.
- Umar, Husein. 2010, *Riset pemasaran dan bisnis*, Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Walgito, Bimo. 2010. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.
- Yusuf, Syamsu. 2006. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.