

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK ACEH SYARIAH TAKENGON

Ramiati, S.E.M.S.M¹, Maimunah²

¹Dosen Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

²Ekonomi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Putih

Juli 2016

ABSTRAK: Pengoptimalan sumber daya manusia tentu merupakan salah satu acuan penting yang menjadikan suatu perusahaan dapat bergerak maju atau tidak. Motivasi mempunyai peran tersendiri dalam menggerakkan setiap individu dalam perusahaan dalam melakukan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan mengambil sampel sebanyak 8 karyawan PT. Bank Aceh Syariah Takengon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Variabel motivasi (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi (r_{xy}) diperoleh sebesar 1,029; (2) Nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,996 menunjukkan bahwa variabel motivasi memberi kontribusi sebesar 99,6% terhadap variasi perubahan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon dan sisanya diberikan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi perusahaan. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencanaan dan pengendalian aktivitas perusahaan. Demi tercapainya tujuan perusahaan, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam perusahaan, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Dengan motivasi karyawan yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya, sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat

bekerja, mudah menyerah dan kesulitan, dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya didalam meningkatkan kinerja karyawan. Dimana lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tataruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna penerang yang cukup), serta lingkungan non fisik (Suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan, hubungan antar karyawan dengan pemimpin, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Saat ini masalah karyawan adalah salah satu masalah rumit yang dihadapi setiap perusahaan disamping masalah-masalah

lainnya. Sebagaimana diketahui bahwasanya setiap perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kreatifitas dan kinerja dari para karyawan. Sebab, manusia didalam perusahaan merupakan sumber daya penentu atau penggerak sumber daya lain yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Setiap perusahaan pada dasarnya bertujuan untuk mencapai suatu keuntungan atau laba yang optimal. Perolehan laba tersebut sangat diperlukan antara lain guna untuk kelangsungan pertumbuhan perusahaan serta memenuhi kebutuhan individu. Maka dari itu, suatu perusahaan harus mempunyai karyawan yang terampil dan kreatif agar dapat mengelola perusahaan dengan baik sehingga dapat meningkatkan pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Dengan kata lain, upaya untuk mewujudkan tujuan perusahaan berawal dari peningkatan kinerja masing-masing individu.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon.

STUDI KEPUSTAKAAN

A. Motivasi

- Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang menggambarkan keinginan, kemauan, dorongan, dan sebagainya (Budianto, 2017). Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi.

- Tujuan Pemberian Motivasi

Pemberian motivasi dalam sebuah perusahaan sangat penting, karena dapat mendorong untuk tercapainya kinerja

perusahaan. Karena itu, pemberian motivasi bertujuan untuk:

- a. Mendorong gairah kerja dan semangat kerjakaryawan,
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerjakaryawan,
- c. Meningkatkan produktifitas kerjakaryawan,
- d. Meningkatkan kedisiplinan kerja,
- e. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik,
- f. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan,
- g. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan,
- h. Mengefektifkan pengadaan karyawan,
- i. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

- Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Pada garis besarnya motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu: faktor internal dan faktor eksternal. Motivasi internal yaitu dorongan atau daya penggerak dari dalam diri karyawan. Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi adalah tingkat pendidikan dan kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan ekonomi, psikologis, maupun kebutuhan, baik kebutuhan ekonomi, psikologis, maupun kebutuhan sosial. Motivasi eksternal yaitu dorongan atau daya penggerak yang bersumber dari luar diri karyawan. Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam motivasi eksternal seperti lingkungan kerja, pemimpin yang baik, *reward* atas prestasi, dan pelatihan.

B. Kinerja

Kinerja adalah serangkaian tindakan yang diambil untuk mencapai suatu hasil yang lebih baik dengan mengelola dan mengembangkan kemampuan (pengetahuan, keadilan, keahlian, dan kepaiawaian) manusia (Surya Dharma, 2005). Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006).

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seperti kemampuan dan keterampilan kerja, motivasi, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Aceh Syariah Takengon. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Bank Aceh Syariah Takengon yang berjumlah 8 orang. Karena jumlah populasi yang sedikit, maka seluruh jumlah populasi tersebut menjadi sampel penelitian.

Adapun cara pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu Studi lapangan (*Field Research*) yaitu cara pencarian data di lapangan yang menjadi objek penelitian, dengan keterlibatan langsung penulis pada lokasi penelitian. Cara yang dilakukan adalah berupa:

a. Observasi

Observasi adalah mengumpulkan data dengan cara pengamatan langsung pada objek penelitian yang mencakup segala keperluan yang diperlukan dan kegiatan yang dilakukan.

b. Wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan cara berkomunikasi dengan pimpinan atau karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon.

c. Kuisisioner / Angket

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan penyebaran angket pertanyaan berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon.

Selain studi lapangan, studi pustaka (*Literary Research*) juga diperlukan untuk mendapatkan data kepustakaan sebagai landasan teoritis.

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer meliputi data dari responden

mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon. Sedangkan data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari objek penelitian berupa dokumen atau laporan-laporan, berupa gambaran umum lokasi penelitian, dan data lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Berdasarkan yang telah dikemukakan pada pendahuluan, maka metode analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear sederhana.

Hasil perhitungan diatas dapat digunakan sebagai dasar untuk menganalisa guna membuktikan hipotesis. Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji statistik. Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel y dan variabel x berarti. Uji yang digunakan adalah uji koefisien regresi atau uji pengaruh, yaitu sebagai berikut:

$H_0 ; b = 0$ menunjukkan koefisien regresi tidak berarti

$H_1 ; b \neq 0$ menunjukkan koefisien regresi berarti

Kemudian Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan antara variabel-variabel tersebut, maka digunakan metode analisa korelasi (r).

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon yaitu mengukur variasi naik turunnya kinerja karyawan yang disebabkan oleh naik turunnya motivasi digunakan uji kontribusi atau uji koefisien determinasi (r^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

• Analisis Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin responden, terdiri atas dua kelompok yaitu laki-laki dan perempuan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak

7 orang atau 87,5%, sedangkan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang atau sebesar 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yang sesuai dengan kebutuhan jenispekerjaannya.

Berdasarkan umur, responden terdiri atas tiga kelompok yaitu kurang dari 25 tahun, 25 – 40 tahun, dan lebih dari 40 tahun. Hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat responden berumur kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 1 orang atau 12,5%, berumur 25 - 40 tahun sebanyak 6 orang atau 75,0%, dan berumur di atas 40 tahun sebanyak 1 orang atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon masih tergolong tenaga kerja produktif sehingga masih sangat memungkinkan untuk ditingkatkankinerjanya.

Berdasarkan pendidikan responden, terdiri atas empat kelompok yaitu SLTP, SLTA, D3, dan S1. Hasil analisis data menunjukkan bahwa responden mayoritas berpendidikan SLTP yaitu sebanyak 0 orang atau 0%, sedangkan yang berpendidikan SLTA yaitu sebanyak 2 orang atau 25,0%, yang berpendidikan D3 yaitu sebanyak 2 orang atau 25,0%, dan yang berpendidikan S1 yaitu sebanyak 4 orang atau sebesar 50,0%. Hal ini menunjukkan bahwa pendidkan karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon yang paling dominan adalah S1.

Berdasarkan lama kerja responden, terdiri atas tiga kelompok yaitu kurang dari 5 tahun, 5-10 tahun, dan di atas 10 tahun. Hasil analisis data menunjukkan bahwa lama bekerja responden kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 37,5%, sedangkan yang berkerja 5-10 tahun yaitu sebanyak 4 orang atau 50,0%, yang bekerja di atas 10 tahun sebanyak 1 orang atau 12,5%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon sudah mempunyai

pengalaman bekerja yang cukup lama sehingga cepat memahami instruksi dari pimpinan dan dengan mudah dapat melaksanakan pekerjaan yangdikerjakan.

Selanjutnya responden berstatus belum menikah yaitu sebanyak 2 orang atau 25,0%, sedangkan menikah yaitu sebanyak 6 orang atau 75,0% dan cerai yaitu sebanyak 0 orang atau 0,0%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon sebagian besar sudah berkeluarga.

- Data dan Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon. Analisis data ini melalui dua tahap, yaitu analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

- a. AnalisisKualitatif

- 1) Variabel Motivasi kerja(X)

Variabel motivasi kerja meliputi faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal memiliki indikator tingkat pendidikan, dan kebutuhan. Sedangkan faktor eksternal memiliki indikator lingkungan kerja yang menyenangkan, pemimpin yang baik, *reward*/penghargaan atas prestasi dan pelatihan. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel motivasi kerja.

Berdasarkan 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item pekerjaan secara benar, ikhlas dan sungguh-sungguh untuk mengharap ridha Allah SWT mempunyai kecenderungan nilai yang sangatsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap

item tingkat pendidikan yang tinggi dapat menunjukkan semangat kerja yang tinggi mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item termotivasi bekerja demi memenuhi kebutuhan hidup jasmani dan rohani mempunyai kecenderungan nilai yang sangatsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item hubungan kerja yang akrab dan menyenangkan antar sesama karyawan dapat memotivasi semangat kerja saudara mempunyai kecenderungan nilai yang sangatsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau 50,0% lainnya yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item sarana perusahaan yang lengkap dapat memotivasi semangat kerja saudara mempunyai kecenderungan nilai yang setuju atau sangatsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 6 orang atau 75,0% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item pemimpin yang terbuka kepada karyawan serta memberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan dapat memotivasi semangat kerja mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 6 orang atau 75,0% yang menyatakan setuju. Dengan demikian

menunjukkan bahwa penilaian terhadap item tanggung jawab sangat diperlukan dalam setiap pekerjaan yang karyawan lakukan mempunyai kecenderungan nilai yangsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau 50,0% lainnya yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item karyawan yang berhasil dan sukses dalam pekerjaan, diberi penghargaan berupa uang atau piagam oleh pimpinan mempunyai kecenderungan nilai yang setuju atau sangatsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau 50,0% lainnya yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item pemberian gaji harus adil sesuai dengan status dan jabatannya dalam perusahaan mempunyai kecenderungan nilai yang setuju atau sangatsetuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item untuk mengembangkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bidang pekerjaan, perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan-pelatihan mempunyai kecenderungan nilai yang sangatsetuju.

2) Variabel Kinerja (Y)

Variabel kinerja meliputi indikator pengetahuan profesional, berpikir kritis, pencapaian dan tindakan, inisiatif, kehadiran dan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian dalam mengerjakan pekerjaan. Berikut dijelaskan untuk hasil jawaban responden pada masing-masing variabel kinerja.

Berdasarkan 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item penguasaan dan pengetahuan terhadap pekerjaan dapat meningkatkan hasil kerja yang lebih baik mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap sikap kerja karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item kinerja merupakan prestasi atau hasil kerja karyawan yang lebih baik dari waktu sebelumnya mempunyai kecenderungan nilai yang sangat setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau 50,0% lainnya yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item penilaian kinerja sudah dilakukan perusahaan secara objektif mempunyai kecenderungan nilai yang setuju atau sangat setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan sangat setuju dan sebanyak 4 orang atau 50,0% lainnya yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap inisiatif dan kreativitas karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang setuju atau sangat setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap ketepatan waktu dan disiplin dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Berdasarkan Tabel 4.24 di atas dapat diketahui bahwa dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item tingkat absensi karyawan yang tinggi dapat menunjukkan kinerja yang baik mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 4 orang atau 50,0% yang menyatakan setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap kecakapan dan keterampilan kerja karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang setuju.

Selanjutnya, dari 8 responden yang diambil sebagai sampel, mayoritas sebanyak 5 orang atau 62,5% yang menyatakan sangat setuju. Dengan demikian menunjukkan bahwa penilaian terhadap item perusahaan melakukan penilaian kinerja terhadap loyalitas karyawan mempunyai kecenderungan nilai yang sangat setuju.

b. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji analisis regresi linear sederhana. Metode analisis regresi linear sederhana ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon.

Berdasarkan perhitungan data kuesioner motivasi kerja (X) dan kinerja

(Y) sebagaimana terlampir, diperoleh persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 2,167 + 1,029X + e$$

Nilai konstanta sebesar 2,167 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas motivasi kerja (X) yang mempengaruhi, maka kinerja karyawan mempunyai harga sebesar 2,167. Variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 1,029 yang artinya apabila variabel motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 1,029 satuan. Adanya pengaruh yang positif ini, berarti bahwa antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan mewujudkan hubungan yang searah. Jika variabel motivasi kerja semakin meningkat mengakibatkan kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya jika variabel motivasi kerja semakin menurun maka kinerja karyawan akan semakin menurun.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan uji koefisien determinasi (r^2) yang telah dilakukan sebagaimana terlampir, maka diperoleh angka sebagai berikut :

$$r_{xy} = 0,998$$

$$r^2_{xy} = 0,996 \quad r_x$$

Untuk mengetahui bagaimana keeratan hubungan antara variabel bebas motivasi dan variabel terikat kinerja karyawan, maka hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh yaitu sebesar 0,998 atau 99,8%. Hal ini berarti bahwa antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat hubungannya kuat dan searah.

Selanjutnya, untuk melihat seberapa besar variasi perubahan dari variabel bebas mempengaruhi variasi perubahan variabel terikat, dapat dilihat dari nilai koefisien determinasinya (r^2) yaitu sebesar 0,996 atau 99,6%. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan, variasi motivasi memberi kontribusi sebesar 99,6% terhadap variasi perubahan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah

Takengon dan kontribusi sebesar 0,4% lainnya diberikan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Sehingga diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Takengon.

DAFTAR PUSTAKA

- Budianto, A. (2017). Iklim Kerja Berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai: Studi pada Perbankan di Wilayah Kabupaten Ciamis. *Journal of Management Review*, 1(1), 2580-4138.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nurrachmi, I., Maharani, D., Syahidin, S., Maulana, W., Nurhayati, Y., Sugiarto, M., ... & Yusdita, E. E. (2021). KEWIRAUSAHAAN POLA PIKIR, PENGETAHUAN DAN KETERAMPILAN.
- Syahidin, S. (2020). Pengaruh Dana Alokasi Umum (DAU) Terhadap Kemiskinan di Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 2(1), 1-15.
- Syahidin, S., & Erma, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produksi Sere Wangi Di Kecamatan Terangun Kabupaten Gayo Lues. *Gajah Putih Journal of Economics Review*, 3(2), 76-88.
- Syahidin, S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penawaran Cabai Merah Di Kecamatan Rusip Antara Kabupaten Aceh Tengah. *Gajah*

Putih Journal of Economics Review, 3(2), 51-64.

Syahidin, S., & Ramadhan, M. (2022).
Prospek Pengembangan Usaha
Alwa Kangen Water Di
Kecamatan Bukit Kabupaten
Bener Meriah. *Gajah Putih
Journal of Economics
Review*, 4(1), 43-53.

Syahidin, S., & Adnan, A. (2022).
Analisis Pengaruh Harga Dan
Lokasi Terhadap Kepuasan
Pelanggan Pada Bengkel Andika
Teknik Kemili Bebesen
Takengon. *Gajah Putih Journal of
Economics Review*, 4(1), 20-32.