

Antasenden Dari Task Performance Karyawan Perbankan di Jakarta

Sahnaz Sakinah, Dita Oki Berliyanti, Wiwik Robiatul Adawiyah

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trisakti

Correspondence email: sahnaz022001901025@std.trisakti.ac.id; dita.oki@trisakti.ac.id; wiwik.r@trisakti.ac.id

ABSTRAK

Dunia perbankan menjadi salah satu aspek penting dalam kelangsungan keuangan masyarakat sehingga perlunya task performance yang optimal dari para karyawan demi memberikan pelayanan yang optimal kepada nasabah. Task performance karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti autonomous motivation, organizational citizenship behaviour dan innovative work. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari organizational citizenship behaviour, autonomous motivation, dan innovative work terhadap task performance pada 201 karyawan PT Mandiri (Persero) Tbk. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu Non-Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner yang disebarakan kepada responden melalui google form. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa autonomous motivation, organizational citizenship behaviour dan innovative work memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap task performance karyawan. Implikasi manajerial pada penelitian ini diharapkan perusahaan dalam merekrut karyawan lebih memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya.

Kata kunci : Autonomous motivation; innovative work; organizational citizenship behaviour; task performance.

ABSTRACT

The banking world is one of the important aspects in the financial sustainability of society so that the need for optimal task performance from employees in order to provide optimal service to customers. Employee task performance can be influenced by several factors such as autonomous motivation, organizational citizenship behavior, educational level and innovative work. This study aims to analyze the influence of organizational citizenship behavior, autonomous motivation, educational level, and innovative work on task performance in 201 employees of PT Mandiri (Persero) Tbk. Determination of the sample in this study is Non-Probability Sampling with saturated sampling technique or census. Data collection was carried out by questionnaires distributed to respondents via google form. The data analysis technique was carried out using multiple linear regression analysis. The results of data analysis show that autonomous motivation, organizational citizenship behavior, educational level and innovative work have a significant positive influence on employee task performance. Managerial implications in this study are expected that companies in recruiting employees pay more attention to factors that can affect employee performance in the future.

Keywords : Autonomous motivation; innovative work; organizational citizenship behaviour; task performance.

PENDAHULUAN

Dunia perbankan merupakan aspek yang sangat berperan penting sebagai fasilitator kebutuhan modal kerja dan investasi para pemegang modal di sektor riil. Berdasarkan fakta di atas, industri perbankan telah menempatkan fungsi utamanya dalam membangun infrastruktur politik ekonomi makro. Tidak dapat disangkal bahwa uang dan modal adalah konteks yang efektif untuk menambah nilai ekonomi suatu negara (Riandi et al., 2016). Bank merupakan lembaga keuangan yang berperan penting dalam perekonomian suatu negara sebagai perantara keuangan. Peran penting bank menuntun investor, pemerintah, dan pemangku kepentingan lainnya untuk memantau kinerja keuangan perbankan (Riandi et al., 2016). Menurut Triandaru & Budisantoso (2008), kesehatan bank adalah kemampuan bank untuk melakukan kegiatan operasional perbankan secara normal dan memenuhi semua kewajiban sesuai dengan ketentuan perbankan yang berlaku. Di Indonesia, Penilaian Kinerja Keuangan Bank dan Sistem Penilaian Tingkat Kesehatan Bank diatur dalam Peraturan Bank Indonesia No. 6/10/PBI/2004 dan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 38 Tahun 2004,

Tambahan Lembaran Negara No. 4382 (Riandi dkk., 2016). PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. adalah salah satu bank terbesar di Indonesia dengan aset lebih dari Rp 700 triliun, 1.800

cabang di Indonesia, 7 cabang di luar negeri dan lebih dari 30.000 karyawan. Saya bekerja di Tbk (Setiani, 2020). Bank Mandiri masuk dalam jajaran 5 bank teratas di ASEAN dan terpilih sebagai 'Bank Terbaik di Indonesia' oleh Majalah Finance Asia (Vanessa et al., 2015).

Tak bisa dipungkiri, berbagai prestasi yang dicatatkan Bank Mandiri merupakan hasil karya para pekerja yang bekerja di Bank Mandiri.

Singkatnya, pencapaian ini merupakan hasil dari pegawai Bank Mandiri yang menjalankan tugasnya. Kinerja tugas itu sendiri adalah ukuran seberapa efektif individu melakukan aktivitas yang berkontribusi pada inti teknis organisasi dalam hal kuantitas, akurasi, kualitas, efisiensi operasional, ketepatan waktu, produktivitas, penjadwalan kerja, dil dari pekerjaan yang dilakukan. atau tidak mengeksekusi dengan cara tertentu (Borman & Motowidlo, 1993).

Kinerja pegawai Bank Mandiri tidak datang begitu saja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Tentu saja, kinerja tugas maksimal seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan adalah karya inovatif seperti apa yang dilakukan seorang karyawan di suatu perusahaan atau organisasi. Mengembangkan tenaga kerja yang termotivasi dan sangat inovatif tampaknya merupakan cara yang efisien untuk merevitalisasi kinerja karyawan (Llewellyn et al., 2019). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa keterikatan kerja merupakan pendorong utama perilaku kerja yang inovatif dan memengaruhi kinerja tugas karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tugas karyawan adalah OCB (Organizational Citizenship Behavior). Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa pekerja dengan tingkat keterlibatan OCB yang lebih tinggi daripada kelompok rata-rata membangkitkan perasaan bersalah pada pekerja, dan rasa kewajiban ini lebih kuat dalam situasi ketergantungan pekerjaan yang tinggi (Yuha & Heesun, 2022). Ketika organisasi menjadi lebih bergantung pada kelompok kerja, interaksi antara anggota tim menjadi semakin penting dalam hal kinerja organisasi (Yuha & Heesun, 2022). Menurut peneliti, faktor terakhir yang dapat mempengaruhi penyelesaian tugas seorang pekerja adalah *autonomous motivation* atau motivasi otonom pekerja. Literatur berorientasi praktik berpendapat bahwa motivasi otonom dikaitkan dengan beberapa hasil positif.

Keterikatan Karyawan, Produktivitas Karyawan, dan Penyelesaian Tugas (Pink, 2011). Motivasi otonom tercermin dalam minat dan nilai pribadi masing-masing eksekutif dalam arti bahwa individu-individu ini mendukung makna dan nilai pekerjaan mereka dan melakukan tugas mereka dengan kegembiraan, kepuasan, dan keinginan intrinsik (Fernet et al., 2012). Sheldon & Elliot (1998) mendalilkan bahwa motivasi otonom terdiri dari dua submotivator psikologis: motivasi intrinsik dan motivasi yang dapat dilihat. Yang pertama berasal dari kepentingan pribadi, atau kepentingan pribadi individu, sedangkan yang kedua berasal dari keyakinan terdalam dan nilai-nilai utama. Orang merasa termotivasi ketika mereka mengidentifikasi pentingnya suatu tindakan dan percaya itu akan membantu mereka mencapai tujuan mereka (Deci & Ryan, 1985; Sheldon & Elliot, 1998).

Berdasarkan penjelasan diatas maka pentingnya untuk melakukan penilaian terhadap task performance karyawan yang ditinjau dari beberapa faktor yang mempengaruhi task performance tersebut. Dengan demikian faktor-faktor yang mempengaruhi task performance seperti yang dipaparkan dalam penelitian ini yaitu OCB, *autonomous motivation*, dan *innovative work* penting untuk diteliti pada karyawan PT Mandiri (Persero) Tbk sehingga mampu memberikan evaluasi terhadap kinerja karyawan. Hipotesis yang dapat dirumuskan untuk penelitian ini sesuai dengan antasenden dari task performance diantaranya adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif antara *autonomous motivation* terhadap *task manager*

H2 : Terdapat pengaruh positif antara *innovative work* terhadap *task manager*

H3 : Terdapat pengaruh positif antara OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap *task manager*

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei yang dilakukan di PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan pada variabel-variabel yang digunakan dalam bentuk pernyataan. Unit analisa pada penelitian ini berupa individu dari karyawan. Pengambilan data pada penelitian ini

dilakukan secara cross sectional berdasarkan kurun waktu yang telah ditentukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden. Penelitian ini menggunakan data primer sebagai acuan pertama data yang digunakan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada 201 karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk menggunakan media google form. Kuesioner terdiri dari 43 item pernyataan yang tersebar dalam 5 variabel penelitian. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan jenis Non-Probability Sampling. Teknik Non-Probability Sampling yang dipilih dalam penelitian ini berupa teknik sampling jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi penelitian digunakan sebagai sampel penelitian.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif kuantitatif dan analisis regresi linear berganda. Analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan variabel penelitian yang dirumuskan dalam penelitian ini. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh autonomous motivation, innovative work, organizational citizenship behaviour (OCB) gap terhadap task performance karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Untuk mengukur valid atau tidaknya kuesioner tentu menggunakan uji validitas. Validitas merupakan teknik yang mengukur suatu ukuran agar akurat apa yang seharusnya, memastikan validitas dimulai dengan pemahaman menyeluruh tentang apa yang akan diukur dan menyatakan “valid” pada indikator terukur. Setelah melakukan uji validitas, kami juga melakukan uji reliabilitas untuk mengukur seberapa baik hasil pengukuran pada objek yang sama memberikan data yang sama. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan Uji Cronbach’s Alpha.

HASIL

Karakteristik Responden

Berikut merupakan hasil analisis statistik deskriptif karakteristik responden berupa tingkat pendidikan dan pekerjaan dari 201 responden yang telah mengisi kuesioner penelitian:

Tabel 1.
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	1	0.5
SMP	4	2.0
SMA	34	16.9
Diploma	21	10.4
Sarjana	113	56.2
Master	28	13.9
Total	201	100.0

Dari data diatas berdasarkan karakteristik latar belakang pendidikan responden, sebagian besar responden merupakan lulusan sarjana (S1) dengan jumlah karyawan 113 orang dengan persentase 56,2%. Hal tersebut terjadi karena ketika proses rekrutmen pekerja, PT. Bank Mandiri Persero (Tbk) mengutamakan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan sarjana karena dianggap berkompeten dan dapat ditempatkan diposisi manapun. Selain itu tingkat pendidikan yang tinggi juga berpengaruh pada kapabilitas karyawan dalam mengerjakan tugas dengan baik.

Tabel 2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pekerjaan	Frekuensi	Persentase (%)
Mahasiswa	2	1.0
Karyawan	184	91.5
Karyawan swasta	14	7.0
Admin	1	0.5
Total	201	100.0

Data diatas menunjukkan bahwa responden terbanyak memiliki pekerjaan sebagai karyawan dengan total 184 orang atau 91,5% dari total keseluruhan responden. Terdapat responden yang masih

menempuh jenjang kuliah atau sebagai mahasiswa yang pada saat penelitian bekerja sebagai karyawan magang di PT. Bank Mandiri Persero Tbk.

Uji Validitas

Berikut ini hasil pengujian validitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Validitas Variabel Autonomous Motivation

No.	Item (Pernyataan)	Koefisien korelasi	Keterangan
1	Saya menikmati bekerja di tempat kerja saya	0.631	Valid
2	Bekerja di tempat saya bekerja sangat memenuhi rencana karir dan kehidupan saya kedepannya	0.431	Valid
3	Melakukan pekerjaan di tempat saya bekerja membuat saya bersenang-senang	0.684	Valid
4	Pekerjaan saya sesuai dengan nilai-nilai yang ada dalam pribadi saya	0.682	Valid
5	Saya selalu bersenang-senang dalam bekerja	0.689	Valid

Tabel 4.
Hasil Uji Validitas Variabel Innovative Work

No.	Item (Pernyataan)	Koefisien korelasi	Keterangan
1	Saya dalam bekerja selalu mengeksplorasi peluang-peluang yang memudahkan dalam pekerjaan saya	0.697	Valid
2	Saya selalu meregenerasi ide-ide yang memudahkan pekerjaan saya	0.675	Valid
3	Saya selalu ingin menjadi pekerja yang paling terbaik	0.784	Valid
4	Saya menguasai seluruh aplikasi yang berhubungan dengan pekerjaan saya	0.700	Valid
5	Saya selalu memiliki kreativitas yang berbeda jika dibandingkan dengan pekerjaan yang lain	0.758	Valid
6	Saya selalu melakukan interaksi dinamis kepada rekan-rekan kerja saya	0.723	Valid
7	Saya selalu menciptakan kerjasama yang harmonis antar rekan kerja saya	0.720	Valid
8	Saya selalu bertukar informasi kepada pekerja yang lain	0.722	Valid
9	Saya terbiasa dengan hubungan yang kompleks baik itu dalam hal sesama pekerja dan tugas-tugas saya.	0.704	Valid

Tabel 5.
Hasil Uji Validitas Variabel OCB Gap

No.	Item (Pernyataan)	Koefisien korelasi	Keterangan
1	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya meski itu bukan pekerjaan saya	0.702	Valid
2	Saya berinisiatif untuk menggantikan rekan kerja saya yang tidak masuk	0.603	Valid
3	Saya meluangkan waktu untuk membantu rekan kerja saya	0.715	Valid
4	Jika melihat pekerjaan rekan saya terlalu overload saya berinisiatif membantunya	0.769	Valid
5	Saya memiliki perhatian lebih terhadap tempat saya bekerja	0.780	Valid
6	Jika saya diundang dalam sebuah pertemuan yang diadakan oleh tempat saya bekerja, saya selalu datang tepat waktu	0.788	Valid
7	Saya terlibat dalam pengorganisasian dan perencanaan acara yang diadakan oleh tempat saya bekerja	0.776	Valid
8	Saya selalu menaga kebersamaan antar rekan kerja saya yang satu departemen	0.781	Valid
9	Saya selalu mengikuti perkembangan dan perubahan yang dilakukan oleh tempat saya bekerja	0.804	Valid
10	Saya selalu menjaga kerja sama dalam tim kerja saya	0.718	Valid
11	Saya membantu pekerjaan rekan kerja saya yang sedang sibuk	0.801	Valid
12	Saya selalu hadir tepat waktu	0.770	Valid
13	Saya patuh atas semua aturan yang ada	0.825	Valid
14	Jika dipanggil atasan atau rekan kerja membutuhkan saya, saya selalu hadir	0.785	Valid
15	Saya tidak pernah mengeluh dengan tugas pekerjaan saya	0.777	Valid
16	Saya tidak pernah membesar-besarkan masalah	0.714	Valid
17	Saya tidak pernah mengumpat atas aktivitas yang ada dalam pekerjaan saya	0.764	Valid

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Task Performance

No.	Item (Pernyataan)	Koefisien korelasi	Keterangan
1	Saya melakukan pekerjaan yang saya harapkan	0.770	Valid
2	Saya memenuhi semua pekerjaan-pekerjaan penting	0.681	Valid
3	Saya selalu menyelesaikan seluruh tugas pekerjaan yang diberikan	0.786	Valid
4	Saya selalu berpartisipasi dengan kegiatan di tempat saya bekerja yang secara langsung mempengaruhi penilaian terhadap kinerja saya	0.758	Valid
5	Saya memahami dan mengerti pesyaratan kinerja formal dalam pekerjaan saya	0.738	Valid
6	Saya selalu memenuhi seluruh tanggung jawab yang dijelaskan dalam deskripsi kinerja saya	0.782	Valid
7	Saya melakukan seluruh aktivitas pekerjaan yang harus saya lakukan	0.780	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas, diperoleh r tabel sebesar 1,384 sehingga nilai r hitung dari seluruh item kuesioner memiliki nilai r hitung > r tabel sehingga seluruh item kuesioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reabilitas dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 7.
Hasil Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

No.	Variabel	Item	Cronbach's Alpha	Keputusan
1	<i>Autonomous motivation</i>	5	0,838	Reliable
3	<i>Innovative work</i>	9	0,927	Reliable
4	<i>OCB</i>	17	0,960	Reliable
5	<i>Task performance</i>	7	0,922	Reliable

Uji reliabilitas ini dilakukan pada responden sebanyak 201 PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS for windows, variabel dinyatakan reliabel dengan kriteria berikut:

1. Jika r-alpha positif dan lebih besar dari r-tabel maka pernyataan tersebut reliabel.
2. Jika r-alpha negatif dan lebih kecil dari r-tabel maka pernyataan tersebut tidak reliabel.
 - a. Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,6 maka reliable
 - b. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,6 maka tidak reliable

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, didapatkan nilai Cronbach's Alpha dari semua variabel > 0,05 yang menunjukkan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliable yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

Analisis Regresi Linear Berganda

1. Uji Goodness of Fit

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.893 ^a	.797	.793	2.440

a. Predictors: (Constant), Organizational citizenship behaviour, Educational level, Autonomous motivation, Innovative Work

b. Dependent Variable: Task performance

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai *R Square* adalah 0,797 maka berada dalam posisi diantara nol dan satu, maka dalam penelitian ini seluruh variabel-variabel independen mampu memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen.

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan berdasarkan uji t dan nilai signifikansi dimana hasil uji hipotesis terdapat dalam tabel berikut ini:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.547	1.200		2.122	.035
	Autonomous motivation	.267	.084	.195	3.175	.002
	Innovative Work	.089	.045	.133	1.992	.048
	Organizational citizenship behaviour	.249	.035	.595	7.197	.000

a. Dependent Variable: Task performance

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh bahwa:

1. Variabel *autonomous motivation*, memiliki nilai t hitung sebesar 3,175 dengan nilai sig. sebesar 0,002. Nilai t tabel diperoleh sebesar 1,652470. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($3,175 > 1,652470$) dan nilai sig. $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *autonomous motivation* terhadap *task performance*. Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
2. Variabel *innovative work*, memiliki nilai t hitung sebesar 1,992 dengan nilai sig. sebesar 0,048. Nilai t tabel diperoleh sebesar 1,652470. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($1,992 > 1,652470$) dan nilai sig. $0,048 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *innovative work* terhadap *task performance*. Hal ini bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.
3. Variabel *organizational citizenship behaviour*, memiliki nilai t hitung sebesar 7,197 dengan nilai sig. sebesar 0,000. Nilai t tabel diperoleh sebesar 1,652470. Hal ini menunjukkan bahwa nilai t hitung > nilai t tabel ($7,197 > 1,652470$) dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *organizational citizenship behaviour* terhadap *task performance*. Hal ini membuktikan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak.

Berdasarkan hasil koefisien antar variabel dalam analisis regresi linear berganda, didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = 2,547 + 0,267X_1 + 0,052X_2 + 0,089X_3 + 0,249X_4$$

Dimana,

Y' = nilai *task performance*

a = konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = koefisien regresi

X_1 = nilai variabel *autonomous motivation*

X_2 = nilai variabel *educational level*

X_3 = nilai variabel *innovative work*

X_4 = nilai variabel OCB

Pembahasan

1. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh dari *Autonomous motivation* terhadap *Task performance* sebesar $0,002 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *autonomous motivation* terhadap *task performance*. *Autonomous motivation* bervariasi sehubungan dengan proses pengaturan fundamental mereka dan pengalaman yang menyertainya menghasilkan perilaku yang dapat dicirikan oleh sejauh mana mereka termotivasi dalam bekerja. *Autonomous motivation* diekspresikan dalam kepentingan dan nilai-nilai pribadi setiap karyawan, dalam artian bahwa sumber daya manusia ini mendukung pentingnya nilai pekerjaan mereka dan mereka melakukan tugas mereka dengan kesenangan, kepuasan, dan keinginan intrinsik tanpa adanya paksaan dari faktor eksternal. Dengan adanya *autonomous motivation* ini mendorong karyawan untuk bekerja dengan giat karena mereka telah memiliki motivasi dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan yang diperoleh dapat maksimal.
2. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh dari *innovative work* terhadap *Task performance* sebesar $0,048 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *innovative work* terhadap *task performance*. Ketika karyawan memiliki *innovative work*, karyawan mengumpulkan dan memproses banyak informasi yang memungkinkan mereka untuk belajar. Lebih lanjut, ketika mempromosikan dan mengimplementasikan ide-ide, karyawan cenderung menghadapi pertentangan dan kritik dari rekan kerja. Pengalaman-pengalaman ini membantu mereka menemukan cara-cara baru untuk memecahkan masalah, yang meningkatkan kinerja tugas mereka. Tentu saja, mungkin juga karyawan terlibat dalam *innovative work* hanya ketika mereka percaya bahwa melakukan hal itu akan membantu kinerja tugas mereka. Pentingnya lingkungan kerja yang saling bekerjasama mendorong penyelesaian permasalahan dalam pekerjaan menjadi mudah dengan diiringi *innovative work* yang dilakukan oleh karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengujian pengaruh dari *Organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap *Task performance* sebesar $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak sehingga terdapat pengaruh positif yang signifikan antara OCB terhadap task performance. Pengaruh OCB pada perilaku karyawan telah dipahami dengan baik dalam studi yang ada selama beberapa dekade terakhir. Alasan mengapa OCB berhubungan positif dengan kinerja karyawan sering dijelaskan oleh teori pertukaran sosial. Teori pertukaran sosial mengemukakan bahwa manfaat yang diterima dari orang lain membangkitkan rasa kewajiban dalam diri karyawan, yang mendorong mereka untuk membalas manfaat tersebut kepada pihak yang memberikan baik secara langsung maupun tidak langsung. Misalnya, dukungan organisasi yang dirasakan terkait dengan perilaku karyawan yang bermanfaat bagi organisasi, seperti prestasi kerja dan OCB. Dukungan yang dirasakan dari pemimpin tim secara positif terkait dengan perilaku yang menguntungkan bagi pemimpin atau tim karena pemimpin tim berfungsi sebagai proxy untuk tim. Demikian juga, dukungan, penghargaan, dan perilaku menguntungkan lainnya yang diterima individu sebagai hasil dari OCB rekan kerja mereka mendorong mereka untuk membalas dengan cara yang menguntungkan organisasi, yang mengarah pada peningkatan kinerja. Secara khusus, perasaan berhutang budi yang meningkat hanya diinduksi ketika karyawan memandang bahwa rekan kerja mereka terlibat dalam OCB lebih sering daripada mereka, seperti dalam situasi kesenjangan OCB yang positif. Jika tidak, individu cenderung merasa bahwa orang lain berkewajiban untuk membalas OCB positif yang mereka terima. Dalam tim organisasi, OCB sering diarahkan pada kinerja pekerjaan atau organisasi itu sendiri daripada individu tertentu. Oleh karena itu, sebagai cara untuk membalas bantuan terkait pekerjaan yang diterima dari rekan kerja mereka, karyawan yang mempersepsikan kesenjangan OCB yang positif akan berkontribusi pada kelompok secara keseluruhan dan mengerahkan lebih banyak upaya untuk meningkatkan kinerja mereka alih-alih atau sebagai tambahan untuk membalas secara langsung kepada pemberi.

Tabel 8.
Antasenden Dari Task Performance Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk.

No	Keterangan	Sig.
1	<i>Task performance</i> ← <i>Autonomous motivation</i>	0,002
3	<i>Mental Exhaustion</i> ← <i>Innovative work</i>	0,048
4	<i>Mental Exhaustion</i> ← OCB	0,000

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel *Innovative work* mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap meningkatnya *Task performance* dengan nilai sig. sebesar 0,48 dibandingkan *Autonomous motivation*, *educational level* dan OCB. Hal ini dapat terjadi karena PT. Bank Mandiri Persero Tbk merupakan perusahaan perbankan yang bergerak langsung dalam memberikan pelayanan terbaik terhadap nasabah sehingga memerlukan beberapa inovasi dalam perkembangannya agar nasabah menerima pelayanan-pelayanan terbaik. Ide-ide karyawan dan kerjasama antar karyawan sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas pelayanan kepada nasabah yang diberikan oleh PT. Bank Mandiri Persero Tbk.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Autonomous motivation* terhadap *Task Performance* dengan nilai sig sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,267. Dari hasil pengujian hipotesis ketiga yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Innovative work* terhadap *Task Performance*. Dapat diketahui bahwa nilai signifikan dari pengujian *Innovative Work* terhadap *Task Performance* diperoleh nilai sig sebesar $0,048 < 0,05$ dengan nilai β sebesar 0,089, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari *Innovative work* terhadap *Task Performance*. Dari hasil pengujian hipotesis keempat yaitu terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* terhadap *Task Performance*. dengan nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai β sebesar 0,249. Hasil pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh keempat variabel independen (*autonomous motivation*, *innovative work* dan OCB) terhadap variabel dependen (*task performance*) menunjukkan hasil bahwa variabel *Innovative work* memiliki pengaruh terbesar

terhadap Task performance. Hal ini dikarenakan inovasi-inovasi dalam menyelesaikan suatu permasalahan dalam pekerjaan sangat diperlukan demi perkembangan kinerja perusahaan terhadap pelayanan kepada nasabah. Ide-ide cemerlang yang dicetuskan oleh karyawan dapat memberikan perubahan baru bagi perusahaan untuk kedepannya menjadi lebih baik dan memberikan pelayanan terbaik kepada nasabah sehingga memberikan pengaruh yang besar bagi task performance karyawan.

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi para HRD perusahaan dalam merekrut karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan kedepannya. Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan diantaranya adalah penelitian ini hanya dilakukan pada PT. Bank Mandiri Persero Tbk sehingga kurang merepresentasikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan secara umum karena tiap perusahaan pasti memiliki hasil yang berbeda untuk hasil pengukuran kinerja karyawannya. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambahkan variabel-variabel lain yang potensial mempengaruhi task performance karyawan seperti lingkungan kerja, sarana dan prasana perusahaan dapat diteliti untuk penelitian selanjutnya. Bagi perusahaan disarankan untuk melakukan penilaian terhadap task performance karyawan secara periodik sehingga bisa dijadikan bahan evaluasi bagian sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. in N. Schmitt, & W. C. Borman (Eds),. *Personnel Selection in Organizations*, 71–98.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Cognitive evaluation theory. Intrinsic motivation and selfdetermination in human behavior.* . Springer.
- Fernet, C., Guay, F., Senecal, C., & Austin, S. (2012). Predicting intraindividual changes in teacher burnout: The role of perceived school environment and motivational factors. . *Teaching and Teacher Education*, 28(4), 514–525.
- Llewellyn, E. V. Z., Amber, V. O., Sonja, R., & Chantal, O. (2019). Work Engagement and Task Performance Within a Global Dutch ICT-Consulting Firm: The Mediating Role Of Innovative Work Behaviors. *Current Psychology* , 40.
- Pink, D. H. (2011). *Drive: The surprising truth about what motivates us.* . Riverhead Books.
- Riandi, C., Maryam, M., & Sem, G. O. (2016). Analisis Kinerja Keuangan PT. Bank Syariah Mandiri Dan PT Bank Mandiri (Persero) Tbk. Dengan Menggunakan Metode Camel. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Setiani, T. (2020). Analisis Tingkat Kinerja Keuangan Perbankan Dengan Metode RGEC (Risk Profile, Good Corporate Governance, Earning, Capital) Pada PT. Mandiri (Persero) Tbk. . *Jurnal Akuntansi* , 13(1).
- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1998). Not all personal goals are personal: Comparing autonomous and controlled reasons as predictors of effort and attainment. . *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(5), 546–557.
- Triandaru, S., & Budisantoso, T. (2008). *Bank dan Lembaga Keuangan Lain*. Salemba Empat.
- Vanessa, E. K., Tri, O. R., & Jacky, S. ., (2015). Analisis Perbandingan Tingkat Kesehatan Bank Berdasarkan Metode RGEC. *Jurnal EMBA*, 3(4), 433–442.
- Yuha, Y., & Heesun, C. (2022). The Effect of The OCB Gap on Task Performance with The Moderating Role of Task Interdependence. *Journal Sustainability MDPI*, 14.