

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya

Bayu Setiawan^{1*}, Askiah²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak email: Bayusetiawan2999@yahoo.com

Diterima: 20/07/20

Revisi: 02/08/20

Diterbitkan: 24/12/20

Abstrak

Tujuan Studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar peran motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, data penelitian diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 195 orang karyawan perusahaan.

Metodologi: Pengumpulan data adalah dengan metode survei, dan dengan alat bantu yaitu kuesioner yang dibagikan melalui *Google form*, dalam menganalisis data, penelitian ini menggunakan analisis linier sederhana berdasarkan hasil *output* dari aplikasi SPSS versi 25.

Hasil: Sehingga diperoleh nilai $Y = 1,923 + 0,719 X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,719, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,682. Artinya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68%, sedangkan sisanya sekitar 32% dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya, yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: Sebagian besar motivasi kerja memperlakukan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan mau bekerja sama secara produktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study is to find out how big the role of work motivation towards employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda, the research data was obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 195 company employees.

Methodology: The data collection method used was survey method with questionnaire tools distributed through Google form, while analyzing data using simple linear regression analysis, which was based on the output of the SPSS 25 application.

Results: So that is obtained $Y = 1,923 + 0,719 X$ From the results of these calculations the beta value is 0.719, and it can be said that the physical work environment has a significant effect on the performance of employees at PT. Mahakam Berlian Samjaya. With the acquisition of determination coefficient (R^2) of 0.682 this means that the role of work motivation towards employee performance by 68%, while the remaining about 32% is influenced by other variables, which are not included in this study.

Applications: Most of the work motivation concerns how to direct the resources and potential possessed by each employee, so employees want to work together productively so as to produce good performance to achieve and realize company goals that have been set.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Sebagian besar motivasi kerja memperlakukan bagaimana mengarahkan sumber daya dan potensi yang dimiliki oleh bawahan sehingga bawahan mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai dan juga mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Motivasi dalam bekerja juga menjadi pendukung dari perilaku seseorang karyawan sehingga memiliki keinginan untuk dapat bekerja lebih giat dalam memberikan kinerja yang optimal kepada perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Darmayanti, Agiel, dkk (2014), dengan hasil penelitiannya yaitu adalah terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) di kabupaten Gianyar, sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja akan dapat memacu semangat dan kegairahan karyawan dalam bekerja sehingga juga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang ada.

Pencapaian untuk memperoleh keinginan harus didasari dengan motivasi tinggi yang dimiliki setiap individu untuk mendapatkan hasil yang mereka inginkan, motivasi yang baik dapat mendorong setiap karyawan untuk bekerja menjadi lebih giat dalam memperoleh hasil kerja yang terbaik, namun motivasi tidak hanya diperlukan dalam bekerja tetapi motivasi juga diperlukan oleh setiap individu di dunia baik motivasi dalam menjalankan kehidupan, maupun motivasi untuk pencapaian terbaik dalam hidup seperti jenjang karir dan kesuksesan. Penelitian ini akan dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan Penumpang, perusahaan ini terus memperkenalkan produk-produk kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat di Samarinda, seiring berjalannya waktu, perusahaan ini telah membuka beberapa cabang di berbagai daerah Kalimantan Timur yang terus berkembang dengan pesat setiap harinya. Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya karena ingin mengetahui apakah perusahaan telah memberikan motivasi terbaik kepada setiap karyawannya, apakah motivasi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja karyawannya, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan, atau terdapat faktor lain yang membuat kinerja karyawan dihasilkan secara optimal oleh karyawan perusahaan, sehingga perusahaan dapat mempertahankan persaingannya hingga pada saat sekarang, perusahaan ini masih dikenal baik oleh masyarakat Samarinda dan telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih dari 4 dekade.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini ialah terkait bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Sanjaya serta apakah terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Sanjaya. Hal ini juga di dukung oleh tujuan dilakukannya penelitian ini, yaitu untuk mendeskripsikan bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan di PT. Mahakam Berlian Sanjaya dan bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang terdapat di PT. Mahakam Berlian Sanjaya.

Dengan demikian diharapkan juga dari penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa informasi terhadap perusahaan untuk bisa memperhatikan motivasi kerja yang ada pada perusahaannya. Sebagai bahan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk bisa memberikan motivasi kerja terbaik kepada setiap pekerja yang akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan. Serta sebagai salah satu nilai tambah referensi bagi peneliti-peneliti sejenis terutama kepada mahasiswa yang ingin mengetahui motivasi kerja yang ada pada perusahaan, terutama untuk memberikan hasil kerja terbaik bagi perusahaan.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang terdiri dari tiga wilayah perusahaan, yaitu Samarinda Kota, yang beralamat di jalan K.H. Wahid Hasyim I No. 18. Samarinda Seberang yang beralamat di jalan Dr. Cipto Mangunkusumo, No. 9A Sungai Keledang Dan wilayah Bontang yang beralamat di jalan TJ. Laut Bontang Selatan. PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Perusahaan ini sudah cukup dikenal oleh masyarakat Samarinda, dengan memiliki jumlah karyawan sebanyak 380 orang.

2.2 Indikator Penelitian

Berdasarkan penelitian Suwatno (2011), motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri, maka indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat variabel motivasi kerja pada karyawan, adalah:

a. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan kebutuhan fisik atau tempat tinggal, bernafas dan lain sebagainya.

b. Rasa Aman

Maksud dari rasa aman di sini adalah seperti kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. Sosial

Sosial artinya adalah individu atau karyawan yang merasa memiliki kebutuhan untuk diterima dengan kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan lain sebagainya.

d. Harga Diri

Harga diri disini maksudnya adalah, seorang karyawan yang ingin dihormati dan dihargai atas setiap pekerjaannya

e. Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skil, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.

Dilanjutkan dengan indikator untuk variabel kinerja karyawan, sebuah variabel Indikator dapat dikatakan sebagai hal yang dapat mempengaruhi atau berpengaruh terhadap variabel penelitian, yaitu indikator yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan sering digunakan dalam mengukur kinerja karyawan adalah indikator menurut Mangkunegara (2011), yang akan dijelaskan berikut:

a. Kualitas

Kualitas karyawan dapat diukur dari seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, maksudnya adalah bagaimana seorang karyawan dapat memberikan hasil kerja yang maksimal, dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya.

b. Kuantitas

Pengertian dari kuantitas yaitu merupakan sebuah jumlah yang dihasilkan, atau seberapa lama seorang karyawan menyelesaikan pekerjaannya dapat dinyatakan dengan unit atau sebuah siklus pada aktivitas kerja yang harus diselesaikan.

c. Pelaksanaan Tugas

Pengertian pelaksanaan tugas di sini adalah seberapa mampu seorang karyawan melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan tanpa ada kesalahan sedikit pun selama karyawan melaksanakan tugasnya, terutama dalam menggunakan sumber daya yang ada pada sebuah perusahaan seperti teknologi, uang, tenaga, dan bahan baku secara maksimal.

d. Tanggung Jawab

Merupakan sebuah tingkatan seorang karyawan yang sedang berada pada fungsi, komitmen, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, kesadaran akan kewajiban yang diberikan perusahaan dalam mengerjakan tugas dengan akurat tanpa ada kesalahan sedikit pun.

2.3 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dapat dikategorikan menjadi dua metode, yaitu metode kualitatif dan metode kuantitatif, definisi dari metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dimulai dari sebuah teori dan tertuju pada data, dari hasil data tersebut akan menghasilkan sebuah penerimaan atau penolakan terhadap teori yang digunakan dalam penelitian tersebut. Sedangkan untuk definisi dari metode kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif atau dapat juga dikatakan metode yang menggunakan analisis dengan pendekatan induktif.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian dengan metode kuantitatif adalah penelitian yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut. Sedangkan kesimpulan untuk definisi metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang tidak menggunakan data dari perusahaan, karena dalam metode ini hanya memerlukan atau memanfaatkan teori yang ada sebagai bahan panduan, yang menghasilkan sebuah teori.

Pada jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian dengan metode kuantitatif, karena jenis metode penelitian kuantitatif lebih menonjolkan atas hasil data yang diperoleh dalam bentuk lisan maupun secara tulisan misalnya seperti struktur organisasi perusahaan atau gambaran singkat tentang perusahaan yang dimulai dengan sebuah teori menuju kepada data dari perusahaan, kemudian berakhir dengan penerimaan atau penolakan atas teori tersebut.

2.4 Peneliti Terdahulu

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

| No | Penulis | Judul | Hasil |
|----|--------------------------|--|--|
| 1 | Yoeyong (2016) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adminitrasi pusat Universitas Padjadjaran Bandung. | Terdapat pengaruh positif dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian Adminitrasi Umum UNPAD Bandung. |
| 2 | Kiki (2015) | Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. | Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan besar pengaruh langsung adalah sebesar 26,68%. |
| 3 | Tanto & Fransisca (2015) | Pengaruh motivasi dan konpensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar jaya abadi bersama. | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi berperan lebih dominan terhadap kinerja karyawan. |
| 4 | Olivia (2015) | Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera motor gemilang. | Secara parsial motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh signifikan. |

| | | | |
|----|---|---|--|
| 5 | Aries& Sigit (2012) | Pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap disiplin kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. | Motivasi kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) APD Semarang. |
| 6 | Nurun, Monirul, Tanvir, & Abdullah (2017) | <i>Impact of motivation on employee performance: a case study of Karmasangthan Bank Limitedes, Bangladesh.</i> | <i>The results obtained indicate that if employees are positively motivated, it improves both their effectiveness and efficiency drastically for achieving organizational goals.</i> |
| 7 | Virginiah & Susy (2017) | <i>Influence of motivation on employee performance of National Bank of Kenya.</i> | <i>The study found out that motivation had a statistically significant influence on employee performance at the Nasional Bank of Kenya.</i> |
| 8 | Amjad, Li Zhong, Huang, & Zulfiqar (2016) | <i>The impact of motivation on the employee performanve and job satisfaction in IT Park (Software House) Sector of Peshawar Pakistan.</i> | <i>The results from current study explores that motivation plays an important role toward the performanve of employees and job satisfaction in the IT Park (Software House) Sector of Peshawar Pakistan.</i> |
| 9 | Irum, Ayesha, Syed, Shagufta, & Farida (2014) | <i>Impact of employee motivation on employee performance.</i> | <i>The results of this study show that significant and positive relationship exists between employee motivation andd employee performance.</i> |
| 10 | Muogbo (2013) | <i>The influence of motivation on employees performance: a study of some selected firms in Anambra State,</i> | <i>The study reveals extrinsic motivation given to workers in an organization has a significant influence on the workesrs performance.</i> |

Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu, Data diolah Februari 2020

2.5 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Jumlah populasi telah diketahui yaitu sebanyak 380 orang karyawan yang bekerja pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, pengertian dari populasi itu sendiri adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah diterapkan oleh seorang peneliti dan kemudian di tarik kesimpulannya. Melihat banyaknya jumlah populasi penelitian, untuk menghemat waktu, tenaga, dan biaya, maka diperlukan sebuah sampel, oleh karena itulah dibuatnya teknik pengambilan sampel.

Peneliti memilih rumus *simple random sampling* dalam penelitian ini, karena jumlah populasi suatu objek telah diketahui jumlahnya. Teknik ini dikatakan *simple random sampling* karena rumus yang digunakan sangat *simpel*, dan *random* berarti dicari secara acak tanpa memfokuskan atau memilih salah satu populasi berdasarkan jabatan. Pada penelitian ini telah memilih teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling* karena peneliti menganggap seluruh populasi yang ada pada perusahaan semuanya *homogen*, rumus penentuan sampel dikutip berdasarkan rumus dari buku Sugiyono (2010), yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2} \tag{1}$$

Keterangan:

- n = Jumlah Sampel Yang Diperlukan
- N = Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui

e = Tingkat Kesalahan Sampel (*Sampling Error*) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Penelitian ini menggunakan *Sampling Error* sebesar 5%, Maka akan di dapatkan sampel, dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, yaitu:

$$n = \frac{380}{1 + 380 (0,05)^2} \quad (2)$$

$$n = \frac{380}{1 + 380 (0,0025)} \quad n = \frac{380}{1 + 0,95}$$

$$n = 195 \text{ orang}$$

Berdasar pada perhitungan yang telah diketahui dari rumus tersebut, jumlah populasi PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang, dan dengan menggunakan tingkat kesalah adalah sebesar 5%, maka sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang, yang akan dijadikan sebagai responden penelitian.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam hal ini responden penelitian adalah seluruh karyawan yang bersedia menjadi responden pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan untuk pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Jumlah karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, melihat jumlah karyawan yang cukup banyak dalam perusahaan tersebut untuk menghemat waktu dan tenaga, dan melihat bahwa perusahaan ini memiliki tingkat aktivitas kerja yang sangat banyak, agar tidak terlalu merepotkan karyawan perusahaan dalam memberikan tanggapannya, maka peneliti menyebarkan kuesioner penelitian dalam bentuk *Google form*, yang bisa langsung di isi melalui *Link* pada *handphone* masing-masing karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.7 Teknik Analisis Data

Dalam melakukan pengujian sebuah instrumen penelitian banyak sekali cara yang dapat dilakukan oleh seorang peneliti, dan untuk penelitian ini peneliti memilih teknik analisis dengan regresi linier sederhana, karena hanya menguji dua variabel. Sedangkan jika dirumuskan analisis regresi linier sederhana menurut buku Sugiyono (2009) adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b X \quad (3)$$

Keterangan:

| | | |
|---|---|---|
| Y | = | Variabel terikat yang akan diprediksi |
| X | = | Variabel Bebas yang memiliki nilai tertentu |
| a | = | Bilangan Konstanta |
| b | = | Koefisien Regresi |

Berikutnya setelah mendapatkan hasil jawaban responden penelitian, maka yang dapat dilakukan adalah untuk membantu menganalisis data penelitian, agar lebih mudah dan akurat, maka peneliti menggunakan analisis rentang skor dengan melihat pada tabel skor penilaian menurut Ghozali (2013), tabel tersebut berisi skor atas interval data dan kategori-kategori keterangan atas skor pada hasil data analisis penelitian, tabel tersebut adalah:

Tabel 2 : Skala Penilaian Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

| No | Skor | Kategori |
|----|-------------|---------------|
| 1 | 1 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2 | 1,81 - 2,61 | Rendah |
| 3 | 2,62 - 3,42 | Sedang |
| 4 | 3,43 - 4,23 | Tinggi |
| 5 | 4,24 – 5 | Sangat Tinggi |

Setelah mendapatkan hasil penelitian maka data murni yang ada akan langsung diolah, sebelum mengolah dan melakukan pengujian data, untuk mempermudah peneliti dalam mengolah data, maka peneliti akan menggunakan skala likert data penelitian, untuk mengukur jawaban dari responden untuk setiap butir pernyataan yang diisi. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju pembobotan nilai pada skala likert untuk setiap pilihan jawaban dapat dilihat pada tabel di bawah:

Tabel 3 : Skala Likert Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| No | Singkatan | Keterangan | Bobot |
|----|-----------|---------------------|-------|
| 1 | STS | Sangat Tidak setuju | 1 |
| 2 | TS | Tidak Setuju | 2 |
| 3 | N | Netral | 3 |
| 4 | S | Setuju | 4 |
| 5 | SS | Sangat Setuju | 5 |

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah dugaan sementara penelitian, yang didapatkan berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu, yaitu penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini merumuskan hipotesis yaitu sebagai berikut:

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.9 Uji t

Untuk melakukan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauhkah variabel yang akan dijelaskan yaitu dalam hal ini adalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Di mana : b = Koefisien Regresi, sb = Standar Deviasi dari variabel bebas . Jika t tabel $\leq t$ hitung, maka pernyataan H_0 diterima dan pernyataan H_a ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jika t tabel $\geq t$ hitung, maka H_0 ditolak, dan pernyataan H_a diterima, sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.10 Koefisien Korelasi

Setelah mendapatkan hasil perhitungan uji t maka untuk mengukur seberapa kuat sebuah korelasi pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuatlah sebuah kriteria korelasi variabel yang dikutip berdasarkan pendapat dari [Sugiyono \(2012\)](#) untuk mengetahui tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antar variabel sebagai berikut:

Tabel 4 : Interval Koefisien Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

| No | Interval | Keterangan |
|----|-------------------|-----------------------|
| 1 | 0 – 0,25 | Korelasi sangat lemah |
| 2 | $\geq 0,25$ – 0,5 | Korelasi cukup |
| 3 | $\geq 0,5$ – 0,75 | Korelasi kuat |
| 4 | $\geq 0,75$ – 1 | Korelasi sangat kuat |

2.11 Uji Validitas

Selanjutnya yang dilakukan adalah mengolah dan menguji hasil data penelitian yang sudah didapatkan, yang pertama adalah dengan menguji validitas setiap butir pernyataan atas jawaban tanggapan responden, definisi dari validitas adalah ketepatan antara data yang terjadi dengan objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh seorang peneliti ([Sugiyono, 2010](#)). Dalam melakukan uji validitas ini peneliti menggunakan aplikasi SPSS versi 25 untuk mendapatkan hasil uji data penelitian yang telah di terima dari 195 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya yang menjadi responden penelitian. Berdasarkan dari buku [Sugiyono \(2016\)](#) semua instrumen penelitian dapat dikatakan bahwa instrumen tersebut valid dilihat dari nilai r hitung yang harus $>$ dari 0,5. Pada instrumen uji validitas, penelitian ini memiliki sebanyak 5 butir pernyataan untuk indikator motivasi kerja dan 5 pernyataan untuk indikator kinerja karyawan.

Tabel 5 : Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X)

| No | Variabel | Kode Pernyataan | Loading Analysis | Keterangan |
|----|----------------------|-----------------|------------------|------------|
| 1 | Kebutuhan Fisik (X1) | MK1 | 0.759 | Valid |
| 2 | Rasa Aman (X2) | MK2 | 0.868 | Valid |

| | | | | |
|---|-----------------------|-----|-------|-------|
| 3 | Sosial (X3) | MK3 | 0.849 | Valid |
| 4 | Harga Diri (X4) | MK4 | 0.870 | Valid |
| 5 | Aktualisasi Diri (X5) | MK5 | 0.833 | Valid |

Tabel 6 : Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

| No | Variabel | Kode Pernyataan | Loading Analysis | Keterangan |
|----|------------------------|-----------------|------------------|------------|
| 1 | Kualitas (Y1) | KK1 | 0.941 | Valid |
| 2 | Kuantitas (Y2) | KK2 | 0.940 | Valid |
| 3 | Pelaksanaan Tugas (Y3) | KK3 | 0.938 | Valid |
| 4 | Tanggung Jawab (Y4) | KK4 | 0.876 | Valid |

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada tabel 5 dan tabel 6 diatas, dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan yang diujikan adalah valid karena melebihi syarat validitas yaitu $r \text{ hitung} \geq 0,5$ setelah menguji validitas semua instrumen penelitian, maka dilanjutkan dengan menguji reabilitas penelitian. Pada uji reabilitas ini setiap pernyataan yang telah diuji dapat dikatakan realibel jika nilai *alpha cronbach* adalah sebesar $\geq 0,6$ hal ini diambil berdasarkan pendapat dari peneliti terdahulu yaitu menurut Sugiyono (2016).

2.12 Uji Reabilitas

Selanjutnya adalah mengetahui untuk hasil uji reabilitas penelitian tentang variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya , dengan 5 indikator untuk motivasi kerja, yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri serta 5 indikator untuk kinerja karyawan, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yang dapat dilihat pada tabel 7 dibawah, berikut:

Tabel 7 : Hasil Uji Reabilitas Penelitian

| Variabel | Koefisien Reabilitas | Hasil Uji |
|----------------------|----------------------|-----------|
| Motivasi Kerja (X) | 0.932 | Realibel |
| Kinerja Karyawan (Y) | 0.966 | Realibel |

Dari hasil yang didapatkan pada tabel 7 di atas, dapat dilihat dan dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan untuk variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, dikatakan bahwa semua pernyataan yang telah di ujikan adalah realibel karena nilai *alpha cronbach* $\geq 0,6$ untuk masing-masing variabel nilainya lebih dari pada 0,6. Setelah mendapatkan hasil uji validitas dan reabilitas untuk setiap instrumen penelitian, maka selanjutnya adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, digunakanlah analisis rentang skala interval penelitian, yaitu menganalisis butir pernyataan untuk setiap indikator penelitian pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan maka akan dikategorikan hasil penelitian yang berpatokan pada tabel skala penilaian instrumen penelitian berdasarkan pendapat dari Ghozali (2013), tabel tersebut adalah:

Tabel 8 : Skala Penilaian Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

| No | Skor | Kategori |
|----|-------------|---------------|
| 1 | 1 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 2 | 1-81 - 2,61 | Rendah |
| 3 | 2,62 - 3,42 | Sedang |
| 4 | 3,43 - 4,23 | Tinggi |
| 5 | 4,24 – 5 | Sangat Tinggi |

Melihat dari tabel 8 di atas yaitu untuk skala penilaian masing-masing variabel dapat dilakukan penilaian sesuai dengan pedoman dari tabel tersebut dengan beberapa kategori yaitu, sangat rendah, rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi, di atas maka dapat dilakukan analisis untuk setiap butir pernyataan sesuai dari hasil jawaban responden yang telah diukur berdasarkan skala likert penelitian.

Sehingga mendapatkan hasil rentang skor penilaian indikator pada variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan untuk setiap butir pernyataan variabel motivasi kerja yang mengukur berdasarkan 5 indikator penelitian berdasarkan pendapat dari Suwatno (2011), yaitu kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, harga diri, dan aktualisasi diri dengan lima butir pernyataan. Hasil perhitungan total skor untuk variabel motivasi kerja akan disajikan pada tabel di bawah, berikut:

Tabel 9 : Penilaian Total Skor Variabel Motivasi Kerja

| No | Indikator Penelitian | Nilai |
|----|----------------------|-------|
| 1 | Kebutuhan Fisik | 4.98 |
| 2 | Rasa Aman | 4.99 |
| 3 | Sosial | 4.98 |

| | | |
|------------------------|------------------|-------------|
| 4 | Harga Diri | 4.98 |
| 5 | Aktualisasi Diri | 4.99 |
| Rata-rata Nilai | | 4.98 |

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada **tabel 9** di atas, maka dapat dikatakan bahwa hasil total skor yang diperoleh adalah sebesar 4,98 untuk indikator pada variabel motivasi kerja, jika dilihat dari tabel rentang skala maka skor tersebut masuk ke dalam rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan motivasi kerja terbaik kepada setiap pekerja sehingga dapat diterima oleh para karyawan perusahaannya. Setelah mengetahui rentang total skor dari variabel motivasi kerja dengan lima indikator yang telah dibahas di atas, maka dilanjutkan kembali untuk perolehan hasil analisis rentang skor pada variabel kinerja karyawan yang terdiri dari lima indikator penelitian berdasarkan pendapat **Mangkunegara (2011)**, yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan 4 butir pernyataan yang dapat dilihat pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 10 : Penilaian Total Skor Variabel Kinerja Karyawan

| No | Indikator Penelitian | Nilai |
|------------------------|----------------------|-------------|
| 1 | Kualitas | 4.98 |
| 2 | Kuantitas | 4.99 |
| 3 | Pelaksanaan Tugas | 4.98 |
| 4 | Tanggung Jawab | 4.98 |
| Rata-rata Nilai | | 4.98 |

Berdasarkan hasil yang didapatkan pada **tabel 10** di atas, maka dapat dilihat bahwa total skor untuk indikator variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,98 yang berada pada rentang skala 4,25 – 5 dengan keterangan kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah sangat baik, karena didukung dengan motivasi kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana yang telah didapatkan, langkah selanjutnya adalah digunakan tabel interval koefisien untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, tabel tersebut dikutip berdasarkan buku (**Sugiyono, 2012**) yang akan di sajikan pada tabel di bawah berikut ini:

Tabel 11 : Interval Koefisien Variabel

| No | Interval | Keterangan |
|----|--------------|-----------------------|
| 1 | 0 – 0,25 | Korelasi Sangat Lemah |
| 2 | ≥ 0,25 – 0,5 | Korelasi Cukup Kuat |
| 3 | ≥ 0,5 – 0,75 | Korelasi Kuat |
| 4 | ≥ 0,75 – 1 | Korelasi Sangat Kuat |

Dari perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini, dengan melakukan uji regresi linier sederhana menggunakan bantuan aplikasi SPSS 25, maka didapatkan hasilnya dan akan disajikan pada tabel analisis regresi linier sederhana sebagai berikut:

Tabel 12 : Hasil Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

| Variabel Bebas | Koefisien Regresi | t hitung | Probabilitas (Sig. t) |
|-------------------------|-------------------|----------|-----------------------|
| Motivasi Kerja (X) | 0,719 | 20,441 | 0,000 |
| Konstanta | 1,923 | | |
| F Hitung | 416,602 | | |
| R ² | 0,683 | | |
| Adjusted R ² | 0,682 | | |
| R | 0,827 | | |

Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil yang didapatkan pada **tabel 12** di atas maka dapat dilihat bahwa diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 20,441 dengan tingkat signifikansi 0,000, yaitu menggunakan tingkat keyakinan sebesar 95% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan sebanyak 193 sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,973. Jadi $20,441 > 1,973$ berarti pernyataan H_a dapat diterima sedangkan pernyataan H_o ditolak, yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari hasil perhitungan tersebut dimasukkan ke dalam rumus regresi linier sederhana, yaitu:

$$Y = 1,923 + 0,719 X \tag{4}$$

Sehingga diperoleh nilai beta 0,719 dengan perolehan determinasi (R^2) sebesar 0,683. Artinya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 68%, sedangkan sisanya sekitar 32% motivasi kerja mempengaruhi variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Sehingga dapat dikatakan bahwa interval koefisien yang didapatkan berada pada angka $\geq 0,5 - 0,75$ dengan keterangan korelasi kuat.

3. HASIL DAN DISKUSI

PT. Mahakam Berlian Samjaya, perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* yang sudah menjalankan usahanya selama 20 tahun. PT. Mahakam Berlian Samjaya merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha Sales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Distributor* kendaraan Mitsubishi di Indonesia.

Perusahaan ini telah mampu menciptakan lapangan pekerjaan dengan menjunjung tinggi nilai-nilai perusahaan dengan cara mengembangkan kompetensi karyawan berkelanjutan, mengupayakan pertumbuhan laba dan nilai perusahaan yang konsisten serta selalu melakukan inovasi terhadap produk dengan mengutamakan kode etik yang tinggi untuk setiap kegiatan perusahaan yang dilakukan, perusahaan ini juga mengutamakan kesejahteraan karyawan serta senantiasa melakukan pelayanan prima terhadap pelanggan dan rekan bisnis perusahaan.

Jumlah total keseluruhan karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya adalah sebanyak 380 orang karyawan, berdasarkan pada rumus untuk mencari jumlah sampel yang dibahas pada materi sebelumnya, diketahui bahwa jumlah sampel yang diperlukan adalah sebanyak 195 orang karyawan yang akan menjadi responden penelitian. Struktur organisasi pada PT. Mahakam Berlian Samjaya dimulai dari tingkatan teratas adalah *Owner* atau pemilik perusahaan, kemudian *Presdir, fice Director, General Manager, Branch Manager*, kemudian dilanjutkan susunan jabatan dan wewenang dibawahnya.

3.1 Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pada hasil tanggapan yang diperoleh dari responden penelitian yaitu karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, maka dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut, adalah:

Tabel 13 : Responden Berdasarkan Usia

| No | Umur | Responden | Prosentase |
|---------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | 16 - 20 Tahun | 6 orang | 3.08% |
| 2 | 21 - 25 Tahun | 119 orang | 61.02% |
| 3 | 26 - 30 Tahun | 56 orang | 28.72% |
| 4 | > 30 Tahun | 14 orang | 7.18% |
| Jumlah | | 195 | 100% |

Melihat hasil pada tabel 13 dapat diketahui bahwa sebanyak 195 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, terbagi berdasar kategori usia yaitu 6 orang responden atau sebesar 3.08% responden berusia 16-20 tahun, 119 responden atau sebesar 61.02% responden berusia 21-25 tahun dan sebanyak 56 responden atau sebesar 28.72% responden berusia 26-30 tahun, serta 14 orang atau sebesar 7.18% responden yang berusia di atas >30 tahun berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa perusahaan memperkerjakan karyawan dengan umur yang masuk ke dalam kategori produktif karena perusahaan selalu mengharapkan bagi para karyawannya untuk dapat bekerja dengan maksimal bagi perusahaan.

3.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian selanjutnya adalah jumlah dari responden yang mengisi kuesioner penelitian ini, akan dibagi berdasarkan jenis kelaminnya, dapat dilihat pada tabel di bawah ini adalah:

Tabel 14 : Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|---------------|------------|-------------|
| 1 | Laki-laki | 154 orang | 79% |
| 2 | Perempuan | 41 orang | 21% |
| Jumlah | | 195 | 100% |

Berdasarkan hasil tabel yang didapatkan dari tabel 14 bahwa karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya, yaitu sebesar 154 orang responden atau sebesar 79% adalah laki-laki dan 41 orang responden atau sebesar 21% adalah perempuan. Dapat dilihat bahwa sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, hal ini dikarenakan sebagian karyawan pada perusahaan ialah laki-laki, karena melihat bahwa perusahaan ini bergerak pada bidang jasa penjualan kendaraan *Niaga, Passenger Car, Spare Part* dan *Service* dari kesesuaian bidang kerja tersebut maka akan memerlukan tenaga laki-laki lebih banyak dalam setiap kegiatan perusahaan.

3.3 Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasar hasil data yang diterima dari jumlah responden yaitu sebanyak 195 orang karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya yang telah bersedia menjadi responden penelitian, maka dari hasil pengisian kuesioner tersebut didapatkan data responden yang mengisi untuk jabatan kerja memiliki jawaban untuk setiap responden penelitian sangatlah beragam, karena melihat perusahaan ini merupakan perusahaan besar yang tentunya membutuhkan banyak tenaga-tenaga ahli dalam setiap kegiatan perusahaan.

Diketahui bahwa jabatan kerja pada perusahaan tersebut sangatlah beragam, karena kegiatan dalam perusahaan memerlukan tenaga kerja yang banyak. Oleh karena itu jawaban responden atas jabatan kerja ini sangat beragam, maka peneliti akan mengelompokkan jabatan kerja karyawan yang sejenis secara umum atau secara garis besarnya saja, agar data ini menjadi lebih singkat sehingga mudah dipahami, untuk mengetahui karakteristik jabatan kerja karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian akan disajikan dan dapat dilihat pada tabel berikut di bawah ini:

Tabel 15 : Responden Berdasarkan Jabatan Kerja

| No | Jabatan Kerja | Jumlah Karyawan | Persentase |
|----|-----------------|-----------------|------------|
| 1 | Manager Service | 1 | 0.51% |

| | | | |
|--------------|----------------------|------------|-------------|
| 2 | Customer Service | 5 | 2.56% |
| 3 | Head Section Service | 1 | 0.51% |
| 4 | Kasir | 3 | 1.54% |
| 5 | Adminitrasi | 47 | 24.10% |
| 6 | Service | 13 | 6.67% |
| 7 | Final Checker | 1 | 0.51% |
| 8 | Lider | 5 | 2.56% |
| 9 | Sparepart | 19 | 9.74% |
| 10 | Accounting | 8 | 4.10% |
| 11 | Mekanik | 38 | 19.49% |
| 12 | Sales | 36 | 18.46% |
| 13 | Washing Man | 8 | 4.10% |
| 14 | Security | 7 | 3.59% |
| 15 | Office Boy | 3 | 1.54% |
| Total | | 195 | 100% |

Dari hasil yang didapatkan pada [tabel 15](#) yaitu pengisian responden berdasarkan jabatan kerja yang ada diketahui bahwa terbagi menjadi 1 orang atau sebesar 0.51% dengan jabatan manager service, 5 atau 2.56% orang customer service, 1 atau 0.51% orang head section service, 3 atau 1.54% orang kasir, 47 atau 24.10% orang adminitrasi, 13 atau 6.67% orang service, 1 atau 0.51% orang final checker, 5 atau 2.56% orang lider, 19 atau 9.74% orang sparepart, 8 atau 4.10% orang accounting, 38 atau 19.49% orang mekanik, 36 orang sales, 8 atau 4.10% orang washing man, 7 atau 3.59% orang security, dan 3 atau 1.54% orang office boy, totalnya adalah sebesar 100% atau 195 orang karyawan yang ikut berpartisipasi dalam pengisian kuesioner penelitian ini.

3.4 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Pada hasil uji validitas pada [tabel 5](#) dan [tabel 6](#), pada pembahasan sebelumnya, yaitu untuk variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tentang variabel motivasi kerja (X) adalah valid, di mana nilai pada setiap butir pernyataan tersebut mempunyai nilai r korelasi $> 0,5$. Namun pada nilai validitas pada indikator untuk pernyataan kebutuhan fisik tergolong paling rendah di antara nilai validitas untuk indikator yang lainnya, hal ini dikarenakan salah satu atau sebagian karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya tidak terlalu puas dengan kebutuhan fisik yaitu menghirup udara bersih dan segar setiap harinya, melihat karena kebutuhan setiap individu sangatlah berbeda-beda, maka sangat penting perusahaan dapat memperhatikan bagi setiap karyawannya, agar semua pekerjaannya dapat terselesaikan dengan maksimal. Sedangkan dari hasil nilai validitas untuk variabel kinerja karyawan, yaitu indikator kuantitas adalah indikator yang memiliki nilai rentang tertinggi di antara nilai rentang lainnya, sedangkan untuk nilai indikator lainnya terbilang setara dan semuanya berada pada kategori sangat tinggi, hal ini dapat dikarenakan bahwa seluruh karyawan perusahaan telah memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan, sehingga sebagian besar karyawan yang menjadi responden penelitian sangat setuju atau sesuai dengan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

Dari hasil uji reabilitas yang terdapat pada [tabel 7](#) pada pembahasan sebelumnya, dapat dilihat bahwa kedua variabel memiliki hasil diatas dari 0,6 berarti dapat dikatakan kedua variabel penelitian realibel, dikarenakan semua pernyataan yang diberikan valid dan hanya sebagian kecil karyawan saja yang tidak merasa puas dengan motivasi kerja mereka, pada kebutuhan fisik untuk menghirup udara bersih dan segar, hal ini dapat berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan, namun secara keseluruhan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memberikan motivasi terbaik bagi para karyawannya, sehingga semua pernyataan dapat diterima dan valid, sehingga kedua variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan realibel.

3.5 Hasil Rentang Skala Skor Penilaian Variabel

Berdasarkan hasil rata-rata skor penilaian untuk variabel motivasi kerja yaitu dengan lima indikator penelitian adalah 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 – 5 atau berada pada keterangan kategori sangat tinggi, Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya telah memiliki motivasi tinggi dalam bekerja pada perusahaannya. Namun pada kelima indikator tersebut memiliki nilai rentang skor pada indikator kebutuhan fisik paling rendah yaitu 4,98 di antara indikator yang lainnya, penjelasan tentang ini telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil validitas dan reabilitas penelitian.

Dari hasil rata-rata skor rentang keseluruhan untuk variabel kinerja karyawan dengan lima indikator yaitu 4,98 berada pada rentang penilaian 4,24 - 5 atau berada pada kategori sangat tinggi. Kondisi ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya memiliki tingkat kinerja karyawan yang sangat baik, hal ini dikarenakan kualitas, kuantitas,

pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang ada pada karyawan perusahaan sudah sangat bagus. Di antara kelima indikator kinerja karyawan tersebut, terdapat skor penilaian paling tertinggi untuk indikator kuantitas yaitu 4,99 paling tinggi di antara indikator yang lainnya, hal ini juga telah dijelaskan pada hasil pembahasan sebelumnya yaitu pada hasil uji validitas dan reliabilitas penelitian.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa PT. Mahakam Berlian Samjaya sudah memberikan motivasi kerja terbaik kepada semua pekerjanya sehingga dapat diterima oleh setiap karyawannya yang membuat mereka bekerja lebih giat dan semangat dalam mencapai hasil kerja yang maksimal, hal ini dapat dilihat dari perolehan total rentang skor pada variabel motivasi kerja karena berada pada kategori sangat tinggi, dan tentunya hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada pada perusahaan. Sedangkan untuk hasil penilaian total rentang skor diperoleh skor untuk indikator kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya juga berada pada kategori rentang sangat tinggi, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang ada pada perusahaan sudah sangat baik, hal ini dapat disebabkan karena telah didukung dengan motivasi kerja tinggi yang dimiliki setiap karyawan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan terus meningkat serta target perusahaan dapat cepat tercapai yang tentunya juga akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

SARAN DAN REKOMENDASI

Dalam meningkatkan motivasi kerja terutama pada kebutuhan fisik yaitu menghirup udara bersih dan segar dapat juga dilakukan penanaman tumbuhan di sekitar tempat kerja, karena tumbuhan akan menghasilkan oksigen yang diperlukan oleh setiap makhluk hidup, tumbuhan juga membuat udara menjadi lebih sejuk, segar dan nyaman, tumbuhan dengan ragam bentuk dan warna dapat menambah keindahan di tempat kerja. Penelitian mengenai motivasi kerja direkomendasikan untuk para mahasiswa dan peneliti-peneliti sejenis, karena telah diketahui motivasi kerja sangat diperlukan bagi setiap karyawan perusahaan, bahwa sekitar delapan jam dalam sehari karyawan akan menghabiskan waktunya di tempat kerja, jika karyawan tidak memiliki motivasi yang tinggi untuk bekerja atau menyelesaikan pekerjaan, maka akan menimbulkan kejenuhan dalam kerja yang akan menghambat proses pencapaian target perusahaan, sehingga dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu jika semakin banyak peneliti yang melakukan penelitian tentang motivasi kerja, maka akan semakin banyak perusahaan yang memberikan motivasi terbaik bagi seluruh karyawannya, demi keberlangsungan dan kesuksesan perusahaan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak secara materil maupun moril. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Ucapan terima kasih saya ucapkan kepada:

1. Bapak Prof Bapak Prof. Dr. H. Muhammad Wahyuddin, M.S. selaku dekan fakultas ekonomi, hukum, politik dan psikologi.
2. Bapak Ikhwan Susila, SE.,M.si.,Ph.D selaku ketua program studi manajemen Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur
3. Ibu Askiah, S.E.,M.Si sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
4. Ibu Vera Anitra, S.E.,M.M sebagai dosen penguji skripsi saya, yang telah memberikan waktunya, arahan, dan masukan kepada saya.
5. Terima kasih juga kepada saudara saya yang selalu memberikan dukungan, bantuan doa, moril, dan materil selama kuliah hingga penyusunan skripsi ini.
6. Dan saya ucapkan terimakasih kepada semua teman seperjuangan kelompok saya, yang selalu memberikan semangat dalam penyelesaian skripsi ini.

REFERENSI

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm SPSS 21 Update PLS Regresi. *Jurnal penelitian: Universitas Diponegoro. Semarang*
- Suwatno. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Darmayanti, Agiel Puji, Dkk. 2013. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). *Jurnal Penelitian Universitas Sebelas. Surakarta*.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kebijakan*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Rahsel, Yoeyong. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung. *Jurnal Penelitian: Sekolah Tinggi Manajemen Informatika dan Komputer Pringsewu. Lampung*.

- Setiawan, Kiki. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang. *Jurnal Penelitian: Universitas Islam Negeri Raden Fatah. Palembang.*
- Wijaya, T, & Andreani, F. 2015. Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama. *Jurnal Penelitian: Universitas Kristen Petra. Surabaya.*
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Jurnal Penelitian: Universitas Kristen Petra. Surabaya.*
- Susanty, Aries., & Baskoro, Sigit. 2012. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Universitas Diponegoro. Semarang.*
- Nurun Nabi, Islam, Monirul, Dip, Tanvir., & Hossain, A. 2017. Impact of Motivation on Employee Performance: A Case Study of Karmasangthan Bank Limited, Bangladesh. *Internasional Journal Research: University of Textiles. Bangladesh.*
- Gachengo, Virginia., & Wekesa, Susy. 2017. Influence of Motivation on Employee Performance: a Case of National Bank of Kenya. *Internasional Journal Research: University of Agriculture and Techonology. Kenya*
- Ali, A. Bin, L. Piang, H. J., & Ali, Z. 2016. The Impact of Motivasion on the Employee Performance and Job Satisfaction in It Park (Software House) Sector of Peshawar, Pakistan. *Internasional Journal Research of Business and Social Sciences, Vol. 6 No. 9.*
- Shahzadi, I. Javed, A. Pirzada, S. Nasreen, S., & Khanam, F. 2014. Impact of Employee Motivasion on Employee Performance. *Internasional Journal Research Business And Management, Vol. 6 No. 23.*
- Uju, S. Muogbo. 2013. The Influence Of Motivation on Employees Performance: A Study Of Some Selected Firms In Anambra State. *Internasional Journal of Arts And Humanities Bahir Dar, Ethiopia. Vol. 2 No.7.*