

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda

Nasrah^{1*}, Fandi Kharisma²

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

*Kontak email: nasrahlahi@gmail.com

Diterima:06/01/22

Revisi:26/04/22

Diterbitkan: 28/08/22

Abstrak

Tujuan studi: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda, data penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil kuesioner yang mengambil sampel sebanyak 98 orang karyawan perusahaan.

Metodologi: Pengumpulan data yaitu dengan metode survei, 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 $Y = 10,253 + 0,653 X$. Dari hasil perhitungan tersebut, didapatkan nilai beta 0,702, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya. Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,492. Artinya motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 49%, sedangkan sisanya sekitar 51% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Manfaat: Diharapkan bahwa penelitian akan dapat memberikan bantuan berupa informasi ilmiah yang dapat dipraktekkan dan dapat diterapkan secara langsung terhadap karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Abstract

Purpose of study: The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on the performance of employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya in Samarinda City, this research data was obtained based on the results of a questionnaire that took a sample of 98 employees.

Methodology: Data collection is by the survey method, with the help of a questionnaire that is distributed through the Google form, in analyzing the data, this study uses a simple linear analysis based on the output of the SPSS version 25 application.

Results: So that the value of $Y = 10.253 + 0.653 X$. From the results of these calculations, I obtained a beta value of 0.702, so it can be said that work motivation has a significant effect on employee performance at PT. Mahakam Berlian Samjaya. With the acquisition of the coefficient of determination (R^2) of 0.492. This means that work motivation affects employee performance by 49%, while the remaining 51% is influenced by other factors not included in this study.

Applications: It is hoped that the research will be able to provide assistance in the form of scientific information that can be put into practice and can be applied directly to the employees of PT. Mahakam Berlian Samjaya.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi harus dapat mengelola hasil kerja karyawan demi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Karyawan yang memiliki kemampuan dan tingkat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja karyawan baik maka kinerja organisasional tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerja sama agar tercipta keefektifitasan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Kinerja ada hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu. Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan

kepemimpinan, dan motivasi membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda. Demikian pula hasil penelitian (Shati & Dewi 2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Dealer Provinsi Kalimantan Timur. Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi. Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno 2015). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan. Perusahaan dapat dikatakan sukses atau tidak sukses dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, dapat dilihat dari hasil kinerja setiap karyawan yang diberikan kepada perusahaan. Karena pada dasarnya setiap instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal (Agustina 2015). Oleh sebab itu sangat penting sebuah perusahaan memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sangat baik demi untuk mencapai tujuan serta sasaran perusahaan yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan prestasi yang telah dicapai oleh seorang karyawan dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Dilanjutkan dengan pengertian kinerja yaitu merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik menjadi salah satu hal yang sangat diupayakan oleh setiap perusahaan, oleh karena itu penelitian ini akan menjadikan kinerja karyawan sebagai variabel dependen, bahwa baik atau tidaknya kinerja yang dihasilkan karyawan dapat dipengaruhi dari bagaimana upaya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan kepadanya, hasil kinerja dapat menjadi baik jika didukung dengan adanya motivasi yang bisa memberikan dorongan kepada setiap karyawan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja.

Kinerja adalah perilaku nyata ditunjukkan dalam kinerja setiap karyawan berdasarkan perannya di perusahaan, dimana karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. (Supriyanto 2020)

Berdasarkan dari pengertian dan pendapat para ahli di atas diketahui bahwa motivasi kerja turut berperan penting dalam mencapai kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan karena kinerja karyawan merupakan penentu keberhasilan sebuah perusahaan, jika kinerja karyawan yang dihasilkan baik, maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan, sebaliknya jika kinerja karyawan buruk maka akan merugikan perusahaan, hal ini menjadikan motivasi kerja dan kinerja karyawan menjadi salah satu pusat perhatian bagi peneliti untuk melakukan penelitian terhadap motivasi terhadap kinerja karyawan. Seperti diketahui bahwa perkembangan zaman yang semakin ketat membuat persaingan menjadi semakin sulit, untuk mengurangi resiko kegagalan perusahaan dapat mempertimbangkan dalam mengembangkan dan memperhatikan motivasi yang terbaik untuk setiap karyawan, karena motivasi yang baik diberikan kepada setiap karyawan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan secara optimal, sehingga perusahaan dapat bertahan dengan persaingan yang semakin sulit demi mengurangi resiko kegagalan dalam berbisnis.

Selanjutnya penelitian tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan dengan hasil penelitian yaitu terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda, 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.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu diketahui bahwa motivasi sangat memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada, sehingga hal ini membuat peneliti ingin melakukan penelitian tentang variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan yang terkenal di Samarinda, dengan judul penelitian adalah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda. Perusahaan ini bergerak dalam bidang jasa penjualan produk-produk kendaraan, PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Samarinda dan PT. Mitsubishi Motors Krama Yudha

ales Indonesia (MMKSI) merupakan *Authorized Dealer* kendaraan Mitsubishi di Indonesia. Penelitian ini akan dilakukan pada karyawan yang ada pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di Samarinda karena perusahaan ini merupakan perusahaan yang dikenal dalam penjualan produk-produk kendaraan terbaik di Samarinda.

Peneliti menjadi tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan perusahaan demi 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.

Perusahaan yang akan dijadikan tempat penelitian ini ditopang oleh dua pilar penjualan, yaitu kendaraan Niaga Ringan dan kendaraan terbaik untuk kebutuhan bisnis maupun kendaraan pribadi yang sesuai dengan kebutuhan dan permintaan masyarakat di Samarinda, dengan prinsip pelayanan terbaru yaitu “*Brand New Day*”, karena berdasarkan informasi yang didapatkan bahwa perusahaan ini telah berhasil menjadi *market leader* di kendaraan Niaga serta Niaga Ringan selama lebih 4 dekade.

2. METODOLOGI

2.1 Lokasi Penelitian

Tempat penelitian akan dilakukan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda yang beralamat di JL KH Wahid Hasyim No.18 Samarinda Kalimantan Timur, PT. Mahakam Berlian Samjaya ini merupakan perusahaan Authorized Dealer kendaraan Mitsubishi Motors di Samarinda.

2.2 Indikator Penelitian

Menurut (Hamzah 2008:43) menyatakan bahwa indikator-indikator motivasi terhadap Prestasi kerja, Penghargaan, Tanggung Jawab, Hubungan Kerja & Kompensasi.

Maka indikator yang digunakan dalam mengukur tingkat variabel kinerja karyawan adalah :

1. Jumlah pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang dihasilkan perorangan per satu jam kerja.

2. Kualitas pekerjaan.

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

3. Ketepatan waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan

5. Kemampuan kerja sama.

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih.

2.3 Jenis Penelitian

Dalam Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kualitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kualitatif untuk mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian yang akan dilakukan ini 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, sedangkan metode kualitatif lebih menonjolkan proses dan makna sebuah penelitian. Data yang diperoleh dari metode kuantitatif akan menjadi sebuah dasar dari teori penelitian yang akan dimanfaatkan sebagai bahan panduan peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.

2.4 Peneliti Terdahulu

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Hasil
1	Fadhil, Mayowan (2018)	Achmad Fadhil, Yuniadi Mayowan (2018), Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumiputera.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara stimulant pada AJB Bumi Putera Kota Malang.
2	Edi Sumantri (2016)	Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.	Pada usaha penjualan mobil bekas di kecamatan purwokerto selatan kabupaten banyumas. Sumber daya wajib dikelola perusahaan dalam menghadapi kondisi persaingan yang semakin ketat, termasuk sumber daya manusia agar dapat membentuk satuan kerja yang efektif.motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hasil penelitian hipotesis pertama diterima, sedangkan hipotesis kedua ditolak.
3	(M. Ekhsan, 2019)	Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji stimulan dari hasil uji stimulan (Uji F) dan hasil uji parsial (Uji T) juga menunjukkan juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa.
4.	Riupassa, E (2018) ,	<i>The Influence of organizational culture and work motivation on employee performance of industrial and trade services in Ambon City, Indonesia.</i>	<i>The results of the analysis concluded that simultaneously and partially the organizational culture and work motivation had a significant influence on the employees performance in Industrial and Trade Service of Ambon City; work motivation variables had a dominant influence on employee performance in Industrial and Trade Service Office of Ambon City. The</i>

- results of this study recommend the importance of high work motivation and supported organizational culture which is an important factor in the employees' performance of Industrial and Trade Services in Ambon City.*
5. Yuan (2019), *The effect of work environment and motivation on employee performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang.* *The results of this study indicate that partially and simultaneously work environment and motivation variables influence the performance of employees at PT Hasta Multi Sejahtera Cikarang. This is evidenced by the results of the simultaneous test (F test) and the results of the partial test (ttest) also show the significant value of the two independent variables that support the hypothesis. Therefore the test results of this study state that there is a simultaneous influence between work environment variables and motivation on employee performance at PT Hasta Multi Sejahtera.*
 6. Sulila (2019), *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance BTPN Gorontalo.* *The results of the t-test of variable of discipline significantly influence employee performance seen from tcount (4,388) > table (1,729); while the variable of work motivation has a significant effect on employee performance behavior seen from tcount (2,379) > table (1,729). Based on the calculated value of 13,532 with a p-value (sig. Value) of 0,000. This value is much lower than 0.05, which means it has a simultaneous effect. According to the calculation of the determination coefficients, it is obtained with an R Square value of 0.501. This value means 50.1% of the variability regarding Employee Performance can be explained by the independent variables in the model (Discipline and Work Motivation), while the remaining 49.9% is influenced by other variables.*
 7. Rozi, (2019) *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang.* *The results of this study motivation significantly influence employee performance by 47.6%, the hypothesis test obtained significance 0,000 <0.05.*

2.5 Populasi Dan Teknik Pengambilan Sampel

Pengertian dari populasi yakni sebuah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda yang berhubungan langsung dengan karyawan yang berjumlah 130 orang. Menurut (Sugiyono, 2010) definisi sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut untuk menjadi sumber data yang sebenarnya dalam

penelitian. Oleh karena itu sampel sangat diperlukan dalam penelitian ini demi memberikan kemudahan oleh karena itu agar sampel yang diambil dapat representative perlu memberlakukan teknik sampling.

Dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling, Teknik *random sampling* merupakan cara pengambilan sampel secara acak sehingga memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin dengan taraf kesalahan 5% dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- N= Jumlah Sampel Yang Diperlukan
- N= Jumlah Populasi Yang Telah Diketahui
- e = Tingkat Kesalahan Sampel (Sampling Error) Biasanya ditetapkan sebesar 1% - 5%

Jumlah populasi yang diketahui (N) pada tempat penelitian adalah sebesar 130 orang, dan untuk *sampling error* (e) penelitian ini adalah sebesar 5% atau bisa juga diartikan bahwa tingkat kesalahan yang telah ditetapkan untuk penelitian ini adalah sebesar 5 % jika dirumuskan akan menghasilkan jumlah sampel (n) sebanyak di bawah ini adalah :

$$n = \frac{130}{1+130(0,05)^2} = 98,11 \quad (2)$$

Diketahui jumlah populasi adalah 130 orang dan hasil yang didapatkan adalah 98,11 maka dibulatkan menjadi 98 orang. Berdasarkan perhitungan rumus slovin diatas, maka dalam penelitian ini sampel yang ditetapkan adalah sebanyak 98 orang karyawan di PT. Mahakam Berlian Samjaya.

2.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data digunakan dalam setiap penelitian, karena dalam menentukan teknik pengumpulan data tidak boleh dilakukan sembarangan, agar data yang diperoleh dapat digunakan, efisien, dapat dipertanggungjawabkan dan memiliki hasil data yang akurat untuk sebuah penelitian. Berdasarkan pendapat (Sugiyono, 2010) menerangkan bahwa, teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), observasi (pengamatan), dan kuesioner (angket), dan gabungan ketiganya. Teknik pengumpulan data yang dipilih oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan teknik kuesioner (angket), pengertian dari angket adalah sebuah pernyataan atau pertanyaan secara tertulis. Pada penelitian ini akan dibagikan angket atau kuesioner yang berisi beberapa pernyataan dan harus diisi oleh semua jumlah responden berdasarkan sampel yang telah ditentukan. Pengertian dari responden adalah orang atau sumber daya manusia yang memberikan tanggapan dari jawaban atas pernyataan atau pertanyaan yang diajukan oleh peneliti.

Berdasarkan rumus yang telah ditentukan telah diketahui jumlah sampel atau karyawan yang akan dijadikan responden penelitian adalah sebanyak 98 orang, untuk mempermudah responden dalam memberikan tanggapan, maka peneliti akan mengajukan kuesioner dalam bentuk google form, yang bisa langsung diisi melalui link pada *handphone* masing-masing karyawan perusahaan.

2.7 Teknik Analisis Data

Dilihat dari rumusan masalah pada penelitian ini, maka diketahui bahwa sifat dari analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu mengumpulkan, meringkas, menyajikan suatu data untuk memberikan informasi yang berguna dan sudah menatanya untuk menjadi bentuk data yang siap dianalisis, dan untuk menganalisis data akan digunakan analisis uji validitas, rehabilitasi, regresi, dan uji hipotesis.

Skala likert yang digunakan untuk menghasilkan data kuantitatif dalam penelitian ini berarti harus berdasarkan angka, maka penelitian ini memberi bobot 1 untuk jawaban sangat tidak setuju dan bobot 5 untuk jawaban sangat setuju, data hasil penelitian akan diolah dengan berpatokan pada tabel skala likert yang telah ditentukan, berikut dibawah ini adalah tabel lengkap untuk memberi angka atau bobot pada setiap jawaban yang diberikan responden penelitian:

Tabel 2 : Skala Likert Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Singkatan	Keterangan	Bobot
STS	Sangat Tidak Setuju	1
TS	Tidak Setuju	2
N	Netral	3
S	Setuju	4

2.8 Hipotesis

Definisi hipotesis menurut (Sugiyono, 2010) hipotesis merupakan sebuah jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang ada pada penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan.

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

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

2.9 Uji t

Uji t (Parsial)

Uji parsial atau uji t adalah sebuah pengujian yang bertujuan untuk mengetahui t hitung apakah signifikan atau tidak. Untuk hasil uji t dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3 : Hasil Uji t (parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.235	1.800		5.686	.000
	Motivasi Kerja	.653	.068	.702	9.647	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran Data Output SPSS 25, 2021

Variabel Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung dan t tabel ($9,647 > 1,985$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya Samarinda.

2.10 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada penelitian ini dilakukan untuk mengukur adanya atau tidaknya hubungan linier antara variabel tingkat motivasi kerja terhadap kinerja karyawan untuk meyakinkan apakah terdapat pengaruh, hasil pada pengujian yang dilakukan pada aplikasi spss 25 sebagai berikut :

Tabel 4 : Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.702 ^a	.492	.487	2.90985

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Lampiran Data Output SPSS 25, 2021

Besarnya adjusted R² adalah 0,492 , hal ini berarti 49,2% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan dari satu variabel motivasi kerja sedangkan sisanya ($100\% - 49,2\% = 50,8\%$) dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

2.11 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Satu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Nilai r tabel diperoleh dengan persamaan $N-2=98-2=96$ (lihat tabel r dengan df 96)=0,1986.

a. Motivasi Kerja

Tabel 5 : Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
1.	X1.P1	0,663	0,1986	Valid
2.	X1.P2	0,760	0,1986	Valid
3.	X1.P3	0,707	0,1986	Valid
4.	X1.P4	0,818	0,1986	Valid
5.	X1.P5	0,750	0,1986	Valid
6.	X1.P6	0,733	0,1986	Valid
7.	X1.P7	0,790	0,1986	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Juni 2021

Tabel 5 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n=98$ ($N=98-2$) diperoleh r tabel =0,1986 maka dapat diketahui r hitung tiap item > 0,1986 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda.

a. Kinerja Karyawan

Tabel 6 : Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Y1.P1	0,580	0,1986	Valid
2.	Y2.P2	0,672	0,1986	Valid
3.	Y1.P3	0,731	0,1986	Valid
4.	Y1.P4	0,697	0,1986	Valid
5.	Y1.P5	0,709	0,1986	Valid
6.	Y1.P6	0,611	0,1986	Valid
7.	Y1.P7	0,599	0,1986	Valid

Sumber : Data Primer Diolah Juni 2021

Tabel 6 menunjukkan bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel penelitian mempunyai r hitung > r tabel yaitu pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n=98$ ($N=98-2$) diperoleh r tabel=0,1986 maka dapat diketahui r hitung tiap item > 0,1986 sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid untuk digunakan sebagai instrumen penelitian atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda.

2.12 Uji Reliabilitas

Pernyataan dapat dikatakan *reliable* atau andal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha (a)*. suatu konstruk atau variabel dikatakan *reliabel* jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 7 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,867	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,778	Reliabel

Sumber : Lampiran Data Output SPSS 25, 2021

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,6, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

3. HASIL DAN DISKUSI

Berikutnya ialah gambaran untuk karakteristik responden penelitian yaitu berjumlah 98 orang karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya, data pada responden penelitian ini akan diukur berdasarkan jenis kelamin dan lama bekerja. Akan dideskripsikan berdasarkan data yang telah diterima yaitu sebagai berikut:

3.1 Deskripsi Data responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan atas hasil data diterima dari 98 orang karyawan yang menjadi responden penelitian, dapat diketahui bahwa jenis kelamin karyawan yang bersedia menjadi responden penelitian dilihat pada tabel 8:

Tabel 8 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	61 orang	62,2%
Perempuan	37 orang	37,8%
Jumlah	98 orang	100%

Sumber : Lampiran Data PT. Mahakam Berlian Samjaya

Melihat hasil tabel 8 maka dapat dilihat responden yang mengisi data identitasnya yaitu untuk jenis kelamin didapatkan hasil sebanyak 37 responden atau sebesar 37,8 % adalah perempuan dan sebanyak 61 responden atau sebesar 62,2 % adalah laki-laki, sebagian besar karyawan pada perusahaan adalah laki-laki, karena 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.

3.2 Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Pada lama kerja atau masa bekerja seorang menjadi karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya akan disajikan berdasarkan hasil jawaban responden penelitian terkait dengan lama bekerja karyawan tersebut pada perusahaan, karena hal ini juga menjadi pertimbangan dari seberapa besar kompensasi dan pengalaman kerja yang dimiliki seorang karyawan tersebut juga dapat dilihat dari seberapa lama karyawan tersebut telah bekerja dan menjadi karyawan perusahaan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut, yaitu :

Tabel 9 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Kerja	Jumlah Karyawan	Presentase
1	1-2 Tahun	33	33,7%
2	2-3 Tahun	22	22,4 %
3	3-4 Tahun	16	16,3%
4	4-5 Tahun	16	16,3%
5	5 Tahun	11	11,2%
	Total	98	100%

Sumber : Lampiran Data PT. Mahakam Berlian Samjaya

Berdasarkan pada tabel 9 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden bekerja selama 1-2 tahun dengan jumlah 33 karyawan atau 33,7%, kemudian karyawan yang bekerja selama 2-3 tahun yaitu sebanyak 22 karyawan atau 22,4%, responden yang bekerja antara 3-4 tahun sebanyak 16 atau 16,3% dan 4-5 tahun sebanyak 16 atau 16,3% kemudian karyawan yang bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 11 karyawan atau 11,2%.

3.3 Hasil Uji Validitas Dan Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil pengujian data responden secara statistic dapat dilihat secara simultan keseluruhan variabel independen yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda, dari output SPSS hasil penelitian memperoleh hasil t hitung dan t tabel ($9,647 > 1,985$) atau nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dimana variabel motivasi kerja terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di kota Samarinda dan hipotesis H_a diterima.

Motivasi kerja yang terjadi didalam perusahaan pada umumnya terjadi karena ketidak sesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu perusahaan / organisasi) yang harus membagi perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Motivasi kerja yang terjadi pada karyawan dapat menimbulkan hal yang positif, namun

apabila tidak dikelola dengan baik maka akan berdampak *negatif*. Motivasi kerja adalah suatu situasi dimana terjadi adanya pertentangan antara dua atau lebih dari anggota organisasi atau kelompok-kelompok didalam organisasi yang timbul karena adanya kegiatan bersama yang mempunyai perbedaan status, tujuan, kinerja karyawan dalam organisasi terdapat hubungan antara motivasi kerja.dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan oleh orang atau kelompok yang aktif berperan sebagai pelaku. Kinerja adalah gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan , misi dn visi suatu perusahaan.

4. KESIMPULAN

Dari analisis deskriptif variabel motivasi kerja, secara keseluruhan respon karyawan termasuk dalam kategori baik.Kebutuhan materi dan kebutuhan rasa aman berada pada kategori benar, dan kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri berada pada kategori sangat baik.

Berdasarkan analisis deskriptif terhadap variabel kinerja, secara keseluruhan umpan balik karyawan berada pada kategori sangat baik.Dimensi beban kerja, keandalan dan sikap dinilai baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mahakam Berlian Samjaya di Kota Samarinda. Besarnya pengaruh motivasi kerja sebesar 49,2 %.

SARAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang ditemukan, sebaiknya diajukan usulan sebagai berikut:

Pengelolaan organisasi yang baik akan meningkatkan hubungan kerja antara pemimpin dan karyawannya berdasarkan pendekatan partisipasi dan kelompok kerja (*teamwork*) guna mencapai misi organisasi yang efisiensi, efektif dan berkeadilan kearah yang lebih baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat secara tinggi. Untuk meningkatkan kinerja seorang pemimpin di perusahaan harus mampu menyesuaikan diri sesuai kebutuhan perusahaan dengan kebutuhan zaman yang akan datang untuk dapat menjaga stabilitas dan mengelola informasi dengan lebih baik melalui motivasi dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih kepada Bapak Fandi Kharisma SE.M.Sc.,AK yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi saya. Penulis mengucapkan terima kasih kepada proyek KDM (Kerjasama Dosen Mahasiswa) Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur (UMKT), yang memberikan dukungan untuk menyelesaikan skripsi mahasiswa dan penerbitan.

REFERENSI

- Agustina.2015. *Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Pada Pelajaran Sains Dengan Menggunakan Media Gambar Di Kelas IV SD BK Maranatha*. Jurnal Kre.
- Hamzah. 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Shati & Dewi. 2014. *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Pariwisata*.8 (1). Jawa Barat.
- M. Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13, 1–13.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.Alfabeta.
- Supriyanto, A. S., Ekowati, V. M., & Vironika, H. (2020). *Linking work environment to employee performance: the mediating role of work discipline*. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 13(1), 14. <https://doi.org/10.26740/bisma.v13n1.p14-25>
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 7th ed. Jakarta : Kencana.
- Yuan.(2019).*The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of Pt. Hasta Multi Sejahtera Cikarang*.1(1), 64–70. <http://e-journal.stie-kusumanegara.ac.id>

- Fadhil Mayowan. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 54(1), 40–47. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2215>
- Edi Sumantri. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada Usaha Penjualan Mobil Bekas Di Banyumas. *Jurnal Pro Bisnis*, 9(2), 1-1 Kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari int.
- Sulila. (2019). *The Effect of Discipline and Work Motivation on Employee Performance*, BTPN Gorontalo. *International Journal of Applied Business and International Management*, 4(3), 121–131. <https://doi.org/10.32535/ijabim.v4i3.690>
- Rozi. (2020). *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. *Jurnal Office*, 5(2), 65. <https://doi.org/10.26858/jo.v5i2.13378>
- Riupassa, E. (2018). *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation*. *RJOAS*, 9(81), September 2018, 9(81), 88–95.