

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mega Finance Samarinda

Fathul Bahri^{1*}, Suwoko²

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

Kontak Email:Fathulbahri46.fb@gmail.com

Diterima:23/07/19

Revisi:09/09/19

Diterbitkan: 19/12/19

Abstrak

Tujuan studi:Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega finance Samarinda. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner pada 30 karyawan.

Metodologi:Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan bantuan SPSS. Teknik sampling yang di pakai adalah metode kuisioner dan teknik pengujian data digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil:Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana yang telah dilakukan dapat menyimpulkan bahwa pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, itu berarti bahwa hipotesis yang diajukan mendapat dukungan /diterima. Dengan kata lain motivasi kerja berpengaruh positif signifikan dengan kinerja karyawan

Manfaat:Hasil studi ini dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian ini berguna sebagai masukan kepada perusahaan besarnya pengaruh motivasi kerja sehingga dapat digunakan sebagai dasar bagi pengambilan keputusan perusahaan dan masukan bagi perusahaan dalam menilai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh.

Abstract

Purpose of study:This study aims to examine and analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Mega Finance Samarinda. Data collection was carried out through questionnaires on 30 employees.

Methodology:The method used in this study is a qualitative method using SPSS assistance. The sampling technique used is the questionnaire method and data test and prove the research hypothesis. The results of the study using simple linear regression analysis that has been done can conclude that the positive influence between work motivation on employee performance, it means that the proposed hypothesis gets support/acceptance.

Results:In other words work motivation has a significant positive effect on employee performance. The advice that can be conveyed in this study is that companies pay more attention to the work motivation of employees in the company, this is because these factors have an influence on employee performance in the company is improved properly, then automatically the performance of employees will also improve and be more effective in meeting the desired target of the company.

Applications: The results of this study can be used by companies to determine the effect of work motivation on employee performance. And this research is useful as input to the company the magnitude of the influence of work motivation so that it can be used as a basis for corporate decision making and input for companies in assessing work motivation on employee performance is very influential.

Kata kunci: *motivasi kerja, kinerja*

1. PENDAHULUAN

Suatu Perusahaan atau lembaga harus mampu mengelola sumberdaya yang dimilikinya, termasuk sumber daya manusia. Karena sumber daya manusia merupakan aset utama yang besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi. Seperti yang diketahui selama ini, organisasi lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia apabila dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis saja.

Setiap perusahaan tentu ingin semua tujuan dapat tercapai, maka dari itu peranan manusia sangat penting untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Oleh karena itu haruslah dipahami motivasi kerja sangat menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari Motivasi kerja.

1.1. Rumusan Masalah

Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. MEGA FINANCE Samarinda.

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu Motivasi kerja sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana Cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 1999). Motif sering kali disamakan dengan dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, Motivasi kerja ialah sesuatu apa yang membuat seseorang bertindak “Sargent, dikutip oleh Howard, 199” menyatakan bahwa Motivasi kerja merupakan dampak dari interaksi seseorang dengan situasi yang dihadapinya.

2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun pendapat para ahli mengenai pengertian kinerja, sebagai berikut :

Menurut [Anwar Prabu Mangkunegara \(2010\)](#) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut [Sedermayanti \(2011\)](#) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2. METODOLOGI

2.1. Ruang Lingkup Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Finance Samarinda

2.2. Desain Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut, dilakukan suatu metode yang tepat dan relevan untuk tujuan yang diteliti. Menurut [Sugiyono \(2014:2\)](#) metode penelitian adalah : “Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.” Pendekatan penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan uraian di atas, maka analisis data merupakan penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca, dipahami, dan diinterpretasikan. Data yang terhimpun dari hasil penelitian akan penulis bandingkan antara data yang ada di lapangan dengan data kepustakaan, kemudian dilakukan analisis untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis adalah dengan melalui tiga metode yaitu: observasi dan kuisioner.

2.3. Sumber dan Jenis Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data dari hasil kuisioner yang berjumlah 30 orang yang akan diteliti

1. Variable Motivasi Kerja

Tabel 1 :Tanggung Jawab

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	4	13
4	Setuju	14	47
5	Sangat Setuju	12	40
	Total	30	100

Dari [Table 1](#) Hasil tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 12 orang atau 40% menjawab sangat setuju terhadap tanggung jawab dilingkungan perusahaan.
- Sebanyak 14 orang atau 47% menjawab setuju terhadap tanggung jawab dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 4 orang atau 13% menjawab cukup setuju terhadap tanggung jawab dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan tanggung jawab dilingkungan perusahaan
- Sebanyak orang atau menjawab tidak setuju terhadap tanggung jawa dilingkungan perusahaan.

Tabel 2 :Indikator Target

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	6	20
4	Setuju	18	60
5	Sangat Setuju	6	20
Total		30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari Hasil [Tabel 2](#) tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 6 orang atau 20% menjawab sangat setuju terhadap target dilingkungan perusahaan.
- Sebanyak 18 orang atau 60% menjawab setuju terhadap target dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 6 orang atau 20% menjawab cukup setuju terhadap target dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan target dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju terhadap target dilingkungan perusahaan.

Tabel 3 :Indikator Tujuan yang Jelas

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	2	7
4	Setuju	18	60
5	Sangat Setuju	10	33
Total		30	100

Dari Hasil [Tabel 3](#) tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 10 orang atau 33% menjawab sangat setuju terhadap tujuan yang jelas dilingkungan perusahaan.
- Sebanyak 18 orang atau 60% menjawab setuju terhadap tujuan yang jelas dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 2 orang atau 7% menjawab cukup setuju terhadap tujuan yang jelas dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan tujuan yang jelas dilingkungan perusahaan
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju terhadap tujuan yang jelas dilingkungan perusahaan.

Tabel 4 :Indikator Umpan Balik

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	5	17
4	Setuju	19	63
5	Sangat Setuju	6	20

Tabel 7 :Indikator Kuantitas

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	5	17
4	Setuju	19	63
5	Sangat Setuju	6	20
	Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari Hasil [Tabel 7](#) tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 6 orang atau 20% menjawab sangat setuju terhadap kuantitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 19 orang atau 63% menjawab setuju kuantitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 5 orang atau 17% menjawab cukup setuju terhadap kuantitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan kuantitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju terhadap kuantitas yang diberikan untuk perusahaan.

Tabel 8 :Indikator Ketepatan Waktu

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	0	0
4	Setuju	17	57
5	Sangat Setuju	13	43
	Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari Hasil [Tabel 8](#) tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 13 orang atau 43% menjawab sangat setuju terhadap ketepatan waktu yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 17 orang atau 57% menjawab setuju ketepatan waktu yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab cukup setuju terhadap ketepatan waktu yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan ketepatan waktu yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju terhadap ketepatan waktu yang diberikan untuk perusahaan.

Tabel 9 :Indikator Efektivitas

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	2	6
4	Setuju	20	67

5	Sangat Setuju	8	27
	Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari Hasil [Tabel 9](#) tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 8 orang atau 27% menjawab sangat setuju terhadap efektivitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 20 orang atau 67% menjawab setuju efektivitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 2 orang atau 6% menjawab cukup setuju terhadap efektivitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan efektivitas yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju terhadap efektivitas yang diberikan untuk perusahaan.

Tabel 10 :Indikator Interaksi

No	Kategori	Jumlah	Presentase (%)
1	Tidak Setuju	0	0
2	Kurang Setuju	0	0
3	Cukup Setuju	3	10
4	Setuju	19	63
5	Sangat Setuju	8	27
	Total	30	100

Sumber : Data Primer diolah, 2019

Dari Hasil [Tabel 10](#) tabulasi data maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut :

- Sebanyak 8 orang atau 27% menjawab sangat setuju terhadap interaksi yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 19 orang atau 63% menjawab setuju interaksi yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 3 orang atau 10% menjawab cukup setuju terhadap interaksi yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% kurang setuju terhadap kemampuan interaksi yang diberikan untuk perusahaan.
- Sebanyak 0 orang atau 0% menjawab tidak setuju terhadap interaksi yang diberikan untuk perusahaan.

2.4 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah dengan metode analisis Regresi Linier Sederhana. Analisis regresi ini untuk meramalkan variabel dependen jika variabel independen dinaikan atau diturunkan.

3. HASIL DAN DISKUSI

Hasil ini disajikan dimana pengelolaan data termasuk dimana keadaan suatu hal atau fenomena secara umum. Tujuan dari analisis deskriptif adalah untuk mempermudah penafsiran atau penjelasan yang mengenai variabel yang akan diteliti, dalam hal variabel adalah DER.

3.1 Statistik Deskriptif

Tabel 11:Deskriptif statistik Motivasi Kerja dan Kinerja

	Descriptive Statistics				
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi Kerja	30	2.80	4.80	3.8400	44381
Kinerja	30	2.80	4.80	3.9867	50360
Valid N (listwise)	30				

Berdasarkan [Tabel 11](#) hasil SPSS untuk statistik deskriptif variabel Motivasi Kerja menunjukkan sampel (N) sebanyak 30, yang diperoleh dari hasil kuisioner, Pada [Tabel 11](#) tersebut diketahui bahwa dari 30 data Motivasi Kerja diketahui bahwa memiliki nilai terendah 2.80 dan tertinggi dengan 4.80 rata-rata . Standar .deviasi sebesar 2.47241 yang berarti kecenderungan data Motivasi tersebut mempunyai tingkat penyimpangan sebesar 44381.

Pada Kinerja diketahui bahwa memiliki nilai terendah dan 2.80 tertinggi 4.80 dengan rata-rata 3.9867. Standar deviasi sebesar 5418.48913 yang berarti kecenderungan data DER antara tahun ke tahun tersebut mempunyai tingkat penyimpangan sebesar 50360.

3.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 12 Uji Normalitas Data Motivasi Kerja dan Kinerja

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Motivasi Kerja	.128	64	.000	.837	64	.200
Kinerja	.155	64	.000	.823	64	.062

Sumber : Hasil analisis SPSS 23

Berdasarkan hasil pada Tabel 12 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel DER sebesar 000 dan variabel harga saham sebesar 823, kedua data tersebut memiliki nilai kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua variabel tersebut berdistribusi tidak normal.

2. Uji Heteroskedastisitas

Penelitian ini menggunakan Uji Park Glejser. Uji Park Glejser meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas. Dan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 5. Uji data nilai Motivasi kerja Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)				
Motivasi Kerja	1.447	25909	-.733	1.701	.0562

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil analisis SPSS 24

3.3 Pengujian Hipotesis

1. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Statistik t (Uji Parsial) Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi yang semakin mendekati satu maka variabel independen yang ada dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen dan begitu juga sebaliknya. Nilai (R^2) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini:

Tabel 13 Analisis Koefisien Determinasi Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733	.537	.520	25909

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Hasil analisis SPSS 24

Dari Hasil Tabel 13 analisis korelasi variabel untuk X yaitu Motivasi Kerja atau nilai keertan hubungan (R_{XY}) pada tabel 5.3 diperoleh nilai sebesar 0,733 sedangkan nilai koefisien (R^2) sebesar 0,537 atau 53,7%. Sehingga 53,7% Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan 46,3 % di pengaruhi variabel lain.

2. Uji Statistik t (Uji Parsial)

Tabel 14 : Analisis Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
1 (Constant)	1.447				1.701	.002

) DER	25909	-.733	1.701	.000
----------	-------	-------	-------	------

Sumber : Hasil analisis SPSS 24

Berdasarkan hasil Tabel 14 penelitian kuesioner, maka diperoleh hasil analisis data melalui program SPSS versi 24 dalam analisis ini variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu Motivasi Kerja (X), sedangkan yang menjadi variabel tidak bebas adalah Kinerja Pegawai (Y).

3. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 15 : Analisis Koefisien Regresi Sederhana Motivasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constanst) Motivasi Kerja		25909	-.733	1.701	.002
	-1.447			1.701	.000

Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Hasil Analisis SPSS 24

Dari Hasil Tabel 15 analisis korelasi variabel untuk X yaitu Motivasi Kerja atau nilai keertan hubungan (R,XY) pada tabel 5.3 diperoleh nilai sebesar 0,733 sedangkan nilai koefisien (R^2) sebesar 0,537 atau 53,7%. Sehingga 53,7% Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja pegawai. Sedangkan 46,3 % di pengaruhi variabel lain.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis terkait dengan pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mega Finance Samarinda yaitu berdasarkan analisis korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Finance Samarinda. Dan korelasi tersebut mempunyai tingkat signifikan yang tinggi, sehingga motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Mega Finance Samarinda. Sehingga dari hasil pengujian tersebut dapat di buktikan bahwa hipotesis menyebutkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya. Ha diterima dan Ho di tolak.

REFERENSI

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Agustin. Fidya. W. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja* pada PT. Indosat, Tbk cabang Malang.
- Brahmasari, I.A. & Suprayetno. A. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerjai* Jurnal Manajemen 124-135 Malang.
- Bernadin. H. John & Joice E. A. Russel. 2008. *Human Resource Management*. Mc Graw Hill Inc.
- Dessler. Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Dinar Apsari. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Triaji Kedunguter Banyumas Purwekerto.
- Dody Chrisnanda. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan* PT. Mas Sumbiri. Malang
- Dhermawan. Sudibya dan Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja* Jurnal manajemen 173-184. Malang.
- Nur Abib Asriyanto. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada* PT. Kalika Intergraha Semarang.
- Noe. R.A. Hollenbeck. J.R. Gerhart. B and Wright. P.M. 2014. *Human Resource Management. Gaining a competitive advantage*. New York McGraw Hill.
- Payman J. Simanjuntak. 2010. *Manjemen Evaluasi Kinerja*. edisi 3. Jakarta Fakultas UI.
- Rizon Pranata. 2016. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Adira Dinamika Multi Finance.
- Ridho Sanjaya. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dalam Prespektif Ekonomi Islam*.
- Sutrisno Edy. 20012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi*. Fajar Inter Pratama. Jakarta.
- Sedermayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen* Pegawai Negeri Sipil Bandung. PT. Refika Aditama.
- Ulfin Nurul dan Triwiyanto Teguh. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta.