

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
PADA PT.FIF GROUP CABANG TOILI**

Oleh :

MELDA GIENARDY

Fakultas Ekonomi

Universitas Tompotika Luwuk,

Email : meldagie@gmail.com

Hp : 085241065405

ABSTRAK

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.. Oleh karena itu karyawan wajib diberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja pada perusahaan. Sumber data yang diambil adalah data primer, alat analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana, dengan bantuan program SPSS versi 16. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah 26 orang dan semuanya dijadikan sampel, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Diduga adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili. Dari hasil penelitian regresi linier sederhana yaitu $Y = 4,366 + 0,657X$. koefisien regresi adalah sebesar 0,703. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung yaitu 4,842, lebih besar dari pada t tabel yaitu 1,710 , sehingga pengujian hipotesis terbukti, artinya ada pengaruh signifikan, antara variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

Kata Kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Motivation is a set of attitudes and values that influence individuals to achieve specific things according to individual goals. These attitudes and values are an invisible way that gives the power to encourage individuals to behave in achieving goals. Therefore employees must be motivated to improve performance in the company. The source of data taken is primary data, the analytical tool used is simple linear regression, with the help of SPSS version 16. Population used in this study 26 people and all of them were sampled, the hypothesis proposed in this study was allegedly a significant influence of motivation on improving employee performance PT. FIF GROUP Branch Toili. From the results of a simple linear regression study, $Y = 4,366 + 0,657X$. regression coefficient is 0.703. Based on hypothesis testing by using the t-test that is 4.842, greater than t table is 1.710, so testing the hypothesis is proven, meaning that there is a significant effect, between the Motivation variables with Employee Performance at PT. FIF GROUP Branch Toili.

Keywords: Employe Motivation and Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan perekonomian dirasakan semakin meningkatkan derajat persaingan. Kondisi ini mendorong setiap organisasi untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada demi kelangsungan dan keberadaan suatu perusahaan. Pentingnya memiliki informasi dan memahami informasi tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dalam setiap organisasi guna mencapai tujuan.

Dalam kehidupan organisasi yang berorientasi pada masa depan, usaha penyelenggaraan organisasi atau perusahaan perlu ditangani secara profesional, dalam arti bahwa penyelenggara kegiatan perusahaan tersebut memerlukan pemimpin dan staf/karyawan yang mengerti akan tugasnya, bersemangat dalam mengejar prestasi. Berikutnya berkaitan dengan lingkungannya (manusia, alat, sumber-sumber, ruang, waktu dan lain-lain), seorang karyawan diharapkan dapat mencurahkan perhatiannya secara bersungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawan, misalnya dengan memberi rangsangan (insentif) terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010 : 837).

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. FIF GROUP Cabang Toili dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.FIF GROUP Cabang Toili”.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Manajemen

Menurut Appley dan Oey Liang Lee (2010 : 16) Manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Didalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, memengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan pengelola organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya. Menurut Mangkunegara (2012 : 2): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penillaian, dan pengelompokan individu, anggota organisasi atau kelompok pekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan”.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010 : 837).

Menurut Nawawi (2005 : 319) Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang secara garis besar terbagi atas dua kategori, yaitu (1) gaji, keuntungan, liburan; (2) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik.

4. Indikator-Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007 : 233) antara lain sebagai berikut:

- a. Prestasi adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- b. Pengakuan merupakan kepuasan yang yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis atau fisik dimana orang itu bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial.
- c. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

5. Pengertian Kinerja

Keberhasilan suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan tergantung dari kemampuan dan keandalan sumber daya manusia yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di dalam organisasi bersangkutan. Untuk itu diperlukan kinerja yang tinggi dari pelaku-pelaku kegiatan tersebut.

Menurut Hasibuan (2007 : 94), “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang di dasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang karyawan harus memiliki kinerja yang tinggi karena keberadaan kinerja merupakan usaha untuk mencapai tujuan perusahaan dapat terlaksana.

6. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kualitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut Nasution (2004:78) yaitu :

a. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya

b. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja

c. Pemanfaatan waktu

Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Menurut Hadriani (2004:91) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada delapan indikator yaitu:

- a. **Kualitas**
Kualitas kerja diukur dari prestasi pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas**
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti dalam unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan waktu**
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas**
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan kenaikan keuntungan/mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan dari pengawas/turut campurnya untuk menghindari hasil yang merugikan.
- f. **Kedisiplinan**
Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.
- g. **Tanggung jawab**
Merupakan kesanggupan seseorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.
- h. **Pencapaian hasil**
Pencapaian hasil kerja adalah yang telah dilaksanakan karyawan berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili ?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan Pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

II. METODE PENELITIAN

A. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili yang berlokasi di Kecamatan Toili Kab. Banggai Sulawesi Tengah. Dengan alasan bahwa perusahaan memberikan data-data yang dibutuhkan oleh peneliti dan lokasi mudah dijangkau, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili.

B. Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer

Data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

2. Data Sekunder

Data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PT. FIF GROUP Cabang Toili.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Riduwan (2005 : 11) mengatakan populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili yang berjumlah 26 orang yang terdiri dari 25 orang karyawan dan 1 orang pimpinan.

2. Sampel

Teknik sampling yang dipergunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010 : 96). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan yaitu sebanyak 26 orang yang terdiri dari 25 orang karyawan dan 1 orang pimpinan. Alasan pemilihan sampel adalah jumlah karyawan yang sedikit sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian.

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah melalui kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden, dalam penelitian ini penyebaran angket ditujukan kepada karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili.

E. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat/nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2001). Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian yaitu :

1. Motivasi (variabel *X/independent*) sebagai variabel bebas.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Indikator motivasi merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2001 :233) sebagai berikut :

- a. Prestasi karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili
- b. Pengakuan karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili
- c. Tanggung Jawab karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili

2. Kinerja karyawan (variabel *Y/dependent*) sebagai variabel terikat.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Indikator dalam kinerja karyawan merujuk pada pendapat yang dikemukakan oleh Nasution (2004 : 78) sebagai berikut :

- a. Kualitas Kerja
- b. Kuantitas Kerja
- c. Pemanfaatan Waktu

F. Analisis Data

Sugiyono (2012 : 89), Analisis data adalah proses mencari dan menyusun data secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Sugiyono (2008 : 261) Analisis data yang akan digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, dengan menggunakan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Metode digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

Persamaan : $Y = a + bX$

Dimana : $Y = \text{Kinerja}$

$X = \text{Motivasi}$

$a = \text{Konstanta (nilai } Y \text{ bila } X = 0)$

$b = \text{Koefisien Regresi}$

2. Analisis Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui kuat tidaknya derajat hubungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) maka akan digunakan rumus *product moment pearson* sebagai berikut:

Adapun rumus koefisien korelasi sebagai berikut (Luka Setia Atmaja, 2009 : 169) :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n\sum x^2 - (\sum x)^2] \cdot [n\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Dimana :

r = Koefisien korelasi

n = Jumlah data

$\sum x$ = Jumlah variabel independen dari motivasi

$\sum y$ = Jumlah variabel dependen dari kinerja

a. Koefisien Determinasi (r^2)

Untuk mengetahui besar kecilnya sumbangan variabel X terhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien determinasi (Riduwan dan Sunarto, 2013 : 81) sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana :

KP = Nilai koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien Korelasi

b. Uji Statistik

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja (Y), maka dilakukan kriteria pengukuran dengan terlebih dahulu melakukan uji t dimana uji t ini dilakukan untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara partial terhadap variabel terikat (Y) dengan kriteria sebagai berikut :

Rumus :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan :

n = jumlah responden

r = koefisien korelasi

t = nilai t

Pengujian akan di lakukan dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Apabila t hitung > t tabel, maka H₀ di tolak dan H_a di terima, artinya ada pengaruh signifikan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)
- b. Apabila t hitung < t tabel, maka H₀ diterimadan H_a ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengujian ini dilakukan pada taraf 5 % dan derajat bebas (dk) = n-k dimana k adalah jumlah variabel yang diteliti.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

- a. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian tampak bahwa persentase terbesar jenis kelamin responden adalah laki-laki sebesar 16 orang atau 61,5% sedangkan perempuan sebesar 10 orang atau 38,5%.

- b. Berdasarkan Usia

Berdasarkan data menunjukkan bahwa persentase terbesar reponden berada pada usia antara 20-24 tahun berjumlah 15 responden atau 57,7%. Peringkat kedua adalah usia 25-29 tahun 8 berjumlah responden atau 31%. Peringkat ketiga adalah usia 30-34 tahun berjumlah 2 responden atau 7,3%, dan terakhir usia 35 tahun keatas berjumlah 1 responden atau 4%. Hal ini dikarenakan bahwa karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili didominasi oleh usia 20-24 tahun.

- c. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berdasarkan data menunjukkan bahwa karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili didominasi oleh pendidikan SMA atau sederajat dengan jumlah 20 orang atau 77%, kemudian karyawan yang berpendidikan D1 berjumlah 4 orang atau 15,3% dan terakhir karyawan yang berpendidikan S1 berjumlah 2 orang atau 7,7%.

2. Tanggapan Responden

- a. Tanggapan Responden Untuk Masing-Masing Pernyataan Variabel Motivasi (X)

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 26 responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini, maka didapat hasil tanggapan responden untuk pernyataan pertama dalam indikator motivasi bahwa tanggapan responden untuk pernyataan perusahaan memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus atau insentif kepada pegawai, terdapat 15 responden memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 57,7% dan 11 responden memilih setuju dengan jumlah persentase 42,3%.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan saudara mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari teman kerja saat berhasil melakukan tugas pekerjaan bahwa terdapat 15 responden memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 57,7% sedangkan sebanyak 11 responden memilih jawaban setuju dengan jumlah persentase 42,3%.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan apabila waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, maka saya akan lembur untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, bahwa terdapat 16 responden memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 61,5%, 9 responden memilih jawaban setuju dengan jumlah persentase 34,5% dan 1 responden memilih jawaban ragu-ragu dengan jumlah persentase 4%.

b. Tanggapan Responden Untuk Masing-Masing Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa tanggapan responden untuk pernyataan Volume kerja yang ditetapkan oleh perusahaan dapat anda laksanakan sesuai dengan kemampuan anda karena adanya prestasi, pengakuan, dan tanggungjawab yang diberikan oleh perusahaan bahwa terdapat 12 responden memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 46,1%, 13 responden memilih jawaban setuju dengan jumlah persentase 50% dan 1 responden memilih jawaban ragu-ragu dengan jumlah persentase 3,9%.

Selanjutnya tanggapan responden untuk pernyataan mutu kerja yang anda hasilkan sesuai dengan volume kerja yang dibebankan oleh perusahaan karena adanya prestasi, pengakuan dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan, bahwa terdapat 13 reponden memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 50%, 12 responden memilih jawaban setuju dengan jumlah persentase 46,1% dan 1 responden memilih jawaban ragu-ragu dengan jumlah persentase 3,9%. Tanggapan responden untuk pernyataan Pemanfaatan waktu kerja yang anda hasilkan sesuai dengan kebijaksanaan perusahaan karena adanya

prestasi, pengakuan dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan, diketahui bahwa terdapat 13 reponden memilih jawaban sangat setuju dengan jumlah persentase 50%, dan 13 responden memilih jawaban setuju dengan jumlah persentase 50%.

3. Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili menggunakan regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji t menggunakan SPSS versi 16.0 sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.366	1.870		2.334	.028
Motivasi	.657	.136	.703	4.842	.000

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Dari tabel *coefficient* diatas model persamaan regresinya dapat dilihat dari koefisien (Unstandardized Coefficients B) yaitu:

$$Y = 4,366 + 0,657X$$

- a. Nilai Konstanta (a) sebesar 4,366 artinya jika variabel Motivasi (X) bernilai 0 maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 4,366.
- b. Nilai koefisien regresi sebesar 0,657 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 satuan Motivasi (X) akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,657. Satuan dengan asumsi variabel lain yang tidak diteliti konstanta (nol).

4. Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.703 ^a	.494	.473	.84849

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Berdasarkan tabel model summary, hasil penelitian ini nilai $R = 0,703$ artinya korelasi antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan sebesar $0,703$. Berdasarkan tabel interpretasi koefisien korelasi nilai r diatas untuk mengetahui hubungan koefisien korelasi, maka koefisien korelasi yang ditemukan sebesar $0,703$ termasuk kategori kuat jadi terdapat hubungan yang kuat antara motivasi dan kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

5. Koefisien Determinasi

Pada tabel model summary menunjukkan besarnya nilai korelasi atau hubungan R yaitu sebesar $0,703$. dari hasil tersebut diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar $0,494$, yang mengandung pengertian bahwa kontribusi pengaruh variabel bebas (motivasi) terhadap variabel terkait (kinerja karyawan) sebesar $49,4\%$ sedangkan sisanya $50,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Sedangkan dengan perhitungan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KP &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,703^2 \times 100\% \\ &= 0,494 \text{ atau } 49,4\% \end{aligned}$$

6. Uji T

Setelah dilakukan pengujian dengan uji t , hasil pengujian tertera pada tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk signifikan motivasi dan tingkat $\alpha = 0,05$ nilai tersebut ($0,000 < 0,05$), nilai t hitung diketahui sebesar $4,842$ dan nilai t tabel diketahui melalui $dk = (n-dk-1) = 26-1-1=24$ maka dapat diketahui nilai t tabel sebesar $1,710$ sehingga dengan demikian nilai t hitung $4,842 > t$ tabel $1,710$. Hal ini berarti bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.

B. Pembahasan

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Pengakuan dari pimpinan dan rekan kerja akan sangat membantu memberikan semangat lebih kepada diri karyawan dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan akan mempengaruhi berhasil tidaknya karyawan dalam pekerjaannya.

Kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang toili diukur dari kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu. Kinerja karyawan dapat dilihat dari besar kecilnya tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya serta

tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan, sehingga dari hasil analisis data terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili. hasil ini ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 4,842 untuk X, dipengaruhi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengamatan bahwa karyawan PT. FIF GROUP Cabang Toili dilihat dari motivasi kerja baik dalam prestasi yang dicapai karyawan, pengakuan yang diberikan pimpinan atau perusahaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan membuat karyawan lebih termotivasi untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Munawar Kader dan Wahyudin Rahman (2018:137) bahwa peningkatan kinerja karyawan hendaknya senantiasa memperhatikan faktor motivasi para karyawan agar mereka dapat bekerja lebih profesional, lebih giat, tanggung jawab dan dengan loyalitas yang tinggi.

IV. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada PT. FIF GROUP Cabang Toili dapat disimpulkan bahwa :

1. Hubungan antara kedua variabel tersebut adalah kuat dan (signifikan), yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien korelasi $R = 0,703$ sehingga pemberian motivasi kepada karyawan kuat (signifikan) pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF GROUP Cabang Toili.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, diperoleh hasil t hitung yaitu 4,842, lebih besar dari pada t tabel yaitu 1,710, sehingga pengujian hipotesis terbukti, artinya ada hubungan yang kuat (signifikan), antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan .

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti mengemukakan saran yang dapat menjadi pertimbangan bagi para pengambil keputusan yang berhubungan motivasi kerja dalam bidang sumber daya manusia yaitu :

1. Perusahaan PT. FIF GROUP Cabang Toili diharapkan memperhatikan motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan, karena dalam penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2. Motivasi kerja PT. FIF GROUP Cabang Toili perlu mendapatkan aprisisasi dari pihak pimpinan terkait dengan motivasi sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerja dan meraih hasil yang memuaskan.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmaja Lukas Setia.2009.*Populasi dan Sampel*.Penerbit.Andi Yogyakarta
- 2009.*Statika Untuk Bisnis dan Ekonomi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT)*.Perpustakaan Universitas Sriwijaya.
- Follet .2008.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT.Rineka Cipta .Jakarta.
- Greeberg.2008.*Manajemen Sumber daya Manusia* .PT.Rineka Cipta .Jakarta.
- Hani T. Handoko.2004.*Pengertian Disiplin Kerja* .Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Hasiabuan .2007.*Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Revisi.PT.Bumi Aksara . Jakarta.
- Kader, Munawar dan Rahman, Wahyudin. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) Kandatel Luwuk*. Jurnal Ilmiah Manajemen EMOR, Volume 2 Nomor 1, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. hal. 126-137
- Mahmun M Thoha.2008.*Pengaruh Kedisiplinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (UPT)*.Perpustakaan Universitas Sriwijaya.
- Mangkunegara Anwar Prabu.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Kedua. Bandung.Alfabeta.
- Muchdaryah. 2011.*Pengertian Disiplin Kerja* . Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Rahmawati. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Andi Offset. Yogyakarta .
- Ridwan, Sunarto.2007. *Pengantar Statistika Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi dan Bisnis*. Penerbit.Alfabeta. Bandung.
- Saydam Gozali.2005.*Manajemen Sumber Daya manusia* .PT.Rineka Cipta .Jakarta.
- Siagian.2003.*Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja* . PT. Rineka Cipta.Jakarta.
- Simamora .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia* .Edisi Kedua .Cetakan Ketiga . Pnerbit STIE. Yogyakarta.
- Sugiono. 2010.*Metode Penelitian Pendidikan* .Penerbit Alfabeta. Bandung.
- 2006.*Metode Penelitian dan Analisis Data*.Edisi Ke Tiga .Penerbit Alfabeta.Bandung.
- Sutrisno, Edy .2010.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Cetakan Kedua .Jakarta.