



Pengaruh Motivasi dan Motivator Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills-2

Muhammad Ichlasul Amal¹, Kusnadi², Asep Erik Nugraha³

¹Fakultas Teknik Universitas Singaperbangsa karawang,

²Dosen Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: ichlasula577@gmail.com, kusnadi@staff.unsika.ac.id, asep.erik@ft.unsika.ac.id

HP 0851-5525-2881

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 7 Mei 2022

Direvisi: 15 Mei 2022

Dipublikasikan: Mei 2022

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI:10.5281/zenodo.6568636

Abstract:

This study is designed to analyze the relationship between variables so that this research belongs to the type of causal research. The variables used in this study are the independent variables, namely the material motivation and the material provider and the dependent variable, namely the employee performance variable. Primary data obtained by distributing questionnaires to 60 employees who attended the Culture House Training. The research was conducted using the Multiple Linear Regression Analysis Technique, F test, t test, and the coefficient of determination which were run by the SPSS application. Motivation material has no effect on employee performance, indicated by the t value of 1.429 is smaller than the t table value of 2.00247. Giver of motivation has an effect on employee performance, as indicated by the t value of 7.648 which is greater than the t value of 2.00247. Motivation material and material giver jointly affect employee performance, indicated by the value of the F count of 31.131 is smaller than the F table value of 3.16 with a significance level of 0.008 Based on the coefficient of determination test, it is known that the dependent variable influenced by the independent variable is 50.5%, while the rest is influenced by factors outside of this study. The results of this study indicate that the material of motivation and motivation has an influence on the performance of the employees of PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills-2. Based on the conditions that occur in the field, this research produces recommendations for future improvements related to motivation, motivation, types of delivery, and employee performance.

Keywords : *motivation, motivator, employee performance*

PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang pesat menyebabkan persaingan pasar yang semakin ketat dewasa ini. Persaingan pasar yang ketat saat ini membutuhkan desain penjualan dan pemasaran yang kompleks, produk, dan pemangku kepentingan. Manajemen menyadari bahwa keikutsertaan karyawan dalam perusahaan harus sesuai dengan perkembangan yang dibutuhkan dan persyaratan teknis perusahaan.

Dalam kebanyakan kasus, perusahaan memiliki tujuan yang sama dan, terlepas dari misi lain, fokus untuk mendapatkan keuntungan sebanyak mungkin. Ini akan memungkinkan topik yang terkait dengan sumber daya manusia untuk dibahas sepanjang tahun. Saat ini, karyawan dianggap sebagai salah satu aset utama perusahaan dan perlu dikelola dan dikembangkan untuk mendukung kelangsungan hidup perusahaan. Pabrik merupakan unsur perusahaan yang menerjemahkan segala kebutuhan manajemen untuk memenuhi tuntutan pasar (Rika, 2009:1).

Pabrik menghadapi tantangan antara rekayasa dan interaksi sistem sosial yang menciptakan apa yang dikenal sebagai masyarakat teknologi. Sistem sosioteknik dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen teknis dan sosial yang berinteraksi secara teratur untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan kerja pabrik tercapai dalam bentuk produktivitas kerja karyawan pabrik. Semua elemen pabrik dikerahkan oleh manajer pabrik, termasuk karyawan, untuk mencapai tujuan tersebut. Dalam proses manajemen, keberadaan faktor manusia berfungsi sebagai faktor penting bagi keberhasilan operasi pabrik, terutama yang berkaitan dengan produktivitas karyawan, yang merupakan dasar pengembangan pabrik, dan sangat diperlukan untuk memotivasi kerja. Layak.

PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills memproduksi jenis kertas dan tisu dengan merk ternama baik di dalam maupun luar negeri. Banyak varietas telah diproduksi

dan dijual dari bawah ke atas di setiap sudut tanah air, dari pasar tradisional hingga pasar modern. Karena PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills memiliki standar internasional yang menjamin kualitas produk. PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills tidak mengecualikan imbalan kerja dalam hal manfaat yang ditawarkan kepada mereka..

Motivasi adalah seperangkat dan nilai-nilai yang mempengaruhi seorang individu untuk mencapai suatu hal tertentu sesuai dengan tujuan individu tersebut. Sikap dan nilai tersebut merupakan kekuatan yang mendorong individu bertindak untuk mencapai tujuannya. Dorongan terdiri dari dua komponen: arah kerja (bekerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan tindakan (sebagai kekuatan upaya individu dalam bekerja). Motivasi mencakup emosi, pemikiran, dan pengalaman masa lalu yang unik yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan. Motivasi adalah tentang menciptakan semangat kerja dan memberikan tenaga penggerak untuk bekerja keras mencapai kepuasan (Hasibuan, 2007).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu selama periode waktu tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja standar, tujuan, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama. (Rivai dan Basri, 2005). Kinerja adalah apa yang dilihat oleh seseorang atau suatu proses yang berhubungan dengan tugas yang diberikan. Kinerja proses dimulai dengan input, proses, output, atau output. Pada dasarnya ukuran kinerja adalah kualitas. Faktor nilai kualitas kinerja meliputi aspek efektivitas, efisiensi, akurasi, daya tahan jaringan, kecocokan, mencolok, dan kepatuhan standar.

Dari survei ini, kita dapat melihat bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja memiliki motivasi dan motivasi karyawan, yang menciptakan usaha dan kemampuan karyawan untuk melakukannya. Kinerja dapat merupakan fungsi dari motivasi dan

kemampuan, atau dapat digambarkan dengan rumus berikut:

$$P = f(MA)$$

Dimana :

P = *Performance*/Kinerja

M = *Motivation*/Motivasi

a = *Ability*/Kemampuan

Dari penjelasan di atas dapat kita simpulkan bahwa karyawan mampu bekerja dan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mencapai kinerja yang maksimal diperlukan motivasi dan semangat kerja yaitu dorongan untuk meningkatkan motivasi. Motivasi membantu menginspirasi karyawan dan memastikan hasil kinerja yang maksimal. Survey dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelatihan motivasi karyawan di PT, melihat pentingnya peran karyawan dalam kegiatan organisasi perusahaan pindo deli pulp and paper mills 2. Dengan mengetahui materi motivasi dan dampak pemberi motivasi terhadap kinerja karyawan, perusahaan dapat menentukan kebijakan dengan menyesuaikan karakteristik motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan berkaitan dengan kinerja perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Departemen *Human Resource & Mill Service* atau *HR & Mill Service*, khususnya pada bagian *Human Resource Academy* atau *HR Academy* PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills-2 yang beralamat di Desa Kuta Mekar BTB 6-9, Kecamatan Ciampel, Kabupaten Karawang 41313, Jawa Barat – Indonesia. Bidang Kajian yang dikaji dalam penelitian ini adalah mengenali ruang lingkup aktivitas pelatihan tenaga kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills 2, mengenal dan mengamati pelatihan tenaga kerja di PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills-2, serta melakukan evaluasi pelatihan melalui kuesioner terbuka untuk tenaga kerja. Bidang atau objek yang menjadi pengamatan dalam kerja praktek ini adalah

Training Culture House yang berisi motivasi-motivasi untuk para karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills-2 yang mengikuti training tersebut.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan termasuk dalam penelitian yang berusaha menemukan hubungan sebab akibat berdasarkan jenis hubungan sebab akibat, yaitu metode tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah, sebagai hipotesis, variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Sampel dalam penelitian adalah 60 orang karyawan PT. Pindo Deli Pulp and Paper Mills-2 yang mengikuti *Training Culture House*. Untuk pengumpulan dan pengolahan data yang diperoleh berasal dari kuesioner. Pengukuran variable menggunakan Skala Likert dengan 5 tingkatan yaitu :

Tabel 1. Skala Model Likert

Skala	Keterangan	Pernyataan Positif
1	Sangat Baik	5
2	Baik	4
3	Cukup	3
4	Tidak Baik	2
5	Sangat Tidak Baik	1

Mengacu pada ketentuan yang ada tersebut maka setiap jawaban dari seorang responden dapat kita hitung skornya dan kemudian skor tersebut ditabulasikan untuk menghitung seberapa besar validitas dan reliabilitasnya.

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur validitas atau validitas suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu

yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2006). Validitas dapat diukur dengan mengkorelasikan skor item pertanyaan dengan skor total komposisi atau variabel. Di sisi lain, untuk memeriksa apakah skor setiap item pertanyaan valid, kriteria statistik ditetapkan sebagai berikut.

1. Jika r hitung $>$ r tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika r hitung $>$ r tabel tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2][n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Dimana:

- r = koefisien korelasi
- n = jumlah sampel
- $\sum X$ = Jumlah skor item
- $\sum Y$ = Jumlah total skor jawaban
- $\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor item
- $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat total skor jawaban
- $\sum XY$ = Jumlah perkalian skor jawaban suatu item dengan total skor

Syarat minimum untuk dianggap suatu butir instrumen valid adalah nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ (Sugiyono, 2012) dan jika koefisien korelasi Product Moment $>$ r tabel. Oleh karena itu, semua pernyataan yang memiliki tingkat korelasi dibawah 0,3 harus diperbaiki karena dianggap tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner dengan variabel atau konfigurasi indikator. Suatu kuesioner dinyatakan kredibel atau reliabel jika jawaban kuesioner tersebut konsisten atau stabil (Ghozali, 2006). Pengukuran keandalan dapat dilakukan dengan dua cara:

1. Pengukuran berulang, yaitu melihat apakah seseorang ditanya pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda dan cocok dengan jawabannya.
2. Bandingkan hasilnya dengan pertanyaan lain atau ukur korelasi antara jawaban dan pertanyaan dalam pengukuran satu kali atau satu kali.

Uji reliabilitas dapat dijalankan dengan menggunakan program SPSS. Program ini memberikan kemampuan untuk mengukur keandalan dalam uji statistik alfa Cronbach (α). Suatu konfigurasi atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $>$ 0,60 (Ghozali, 2005).

Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Regresi berganda merupakan model regresi linier yang memuat beberapa variabel independen atau prediktor. Pada dasarnya, regresi berganda adalah model prediksi yang menggunakan data skala interval atau rasio dan memiliki banyak prediksi. Skala yang dimaksud ada pada semua variabel, terutama variabel terikat. Regresi linier memungkinkan Anda menggunakan data dummy untuk variabel independen. Ini adalah regresi linier dengan dummy.

Model regresi linear berganda dituliskan dengan persamaan ;

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_n X_n + e$$

Keterangan :

- Y = Variabel terikat (response)
- X = Variabel bebas (predictor)
- α = Konstanta
- β = Slope atau Koefisien Estimate

b. Uji F

Uji-F yang digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau independen yang terdapat dalam model memiliki pengaruh bersama terhadap variabel

dependen atau dependen (Ghozali, 2006).

Prosedur tesnya adalah sebagai berikut:

1. Derajat kepercayaan = 5 %
2. Derajat kebebasan f tabel (α , k, n- k-1)
 $\alpha = 0,05$
k = jumlah variabel bebas
n = jumlah sampel
3. Menentukan kriteria pengujian
H0 ditolak apabila f hitung > f tabel
HA ditolak apabila f hitung < f table
4. Menentukan f dengan rumus :

$$f = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana :

R2 = koefisien determinan

berganda

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila f hitung < f tabel maka H0 diterima dan HA ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung > f tabel maka H0 ditolak dan HA diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

c. Uji t

Uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan df = n - k

Kesimpulan :

Apabila t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila t hitung > t tabel, maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya ada pengaruh secara simultan.

d. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan

model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran tentang karakteristik responden. Karakteristik Responden dalam penelitian ini berupa usia responden.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	21-30	16	27%
2	31-40	24	40%
3	41-50	20	33%
Total		60	100%

b. Tanggapan Responen Per Item Pertanyaan

Data penelitian ini diperoleh berdasarkan hasil menyebarkan kuesioner sebanyak 60 eksemplar dan menggunakan 2 variabel dalam 12 item pertanyaan. Penelitian ini menggunakan 2 variabel yang terdiri dari variable independent yaitu dari variable motivasi (X1) dan variable dependent yaitu dari variable kinerja karyawan (Y). Hasil tanggapan responden untuk setiap item pada masing masing variable adalah sebagai berikut :

1. Variabel Materi Motivasi (MM)

Variabel Materi Motivasi (X1) diukur menggunakan 5 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan akan diukur tingkat

ketertarikan karyawan terhadap Training Motivasi yang diperoleh. Setiap pertanyaan diukur menggunakan frekuensi sangat baik (SB), baik (B), cukup (C), tidak baik (TB), dan sangat tidak baik (STB). Berikut adalah hasil deskripsi variable motivasi.

Tabel 3. Deskripsi Variabel Materi Motivasi

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	S B	B	C	T B	ST B	
MM1	2 3	3 7	0	0	0	60
MM2	2 3	2 2	1 5	0	0	60
MM3	2 4	3 6	0	0	0	60
MM4	2 4	2 1	1 5	0	0	60
MM5	3 5	2 5	0	0	0	60

2. Variabel Pemberi Motivasi (PM)

Variabel Pemberi Motivasi (X2) diukur menggunakan 4 item pertanyaan. Setiap item pertanyaan akan diukur tingkat ketertarikan karyawan terhadap Training Motivasi yang diperoleh. Setiap pertanyaan diukur menggunakan frekuensi sangat baik (SB), baik (B), cukup (C), tidak baik (TB), dan sangat tidak baik (STB). Berikut adalah hasil deskripsi variable motivasi.

Tabel 4. Deskripsi Variabel Pemberi Motivasi

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SB	B	C	TB	STB	
PM1	25	14	21	0	0	60

PM2	2	58	0	0	0	60
PM3	5	40	15	0	0	60
PM4	13	32	15	0	0	60

3. Variabel Kinerja (K)

Variabel kinerja karyawan (Y) diukur menggunakan 3 item pertanyaan. Setiap pertanyaan akan diukur tingkat ketertarikan karyawan terhadap kinerja yang diperoleh. Setiap item pertanyaan diukur menggunakan frekuensi sangat baik (SB), baik (B), cukup (C), tidak baik (TB), dan sangat tidak baik (STB). Berikut adalah hasil deskripsi variable kinerja.

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja

Item Pertanyaan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SB	B	C	TB	STB	
K1	28	17	15	0	0	60
K2	16	44	0	0	0	60
K3	5	54	1	0	0	60

c. Pengujian Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui setiap item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini valid atau tidak. Penelitian ini menggunakan 12 item pertanyaan untuk mengukur pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk variable motivasi digunakan 9 item pertanyaan, untuk variable kinerja digunakan 3 item pertanyaan.

Uji validitas ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai r tabel, maka item tersebut valid dan sebaliknya apabila r hitung lebih kecil dari r

tabel maka item tersebut tidak valid.

Tabel 5. Hasil Uji Validitas

Item	Corrected Item Total Correlation	Nilai r-tabel	Keterangan
MM1	0,637	0,254	Valid
MM2	0,487	0,254	Valid
MM3	0,638	0,254	Valid
MM4	0,537	0,254	Valid
MM5	0,46	0,254	Valid
PM1	0,892	0,254	Valid
PM2	0,342	0,254	Valid
PM3	0,864	0,254	Valid
PM4	0,934	0,254	Valid
K1	0,912	0,254	Valid
K2	0,789	0,254	Valid
K3	0,35	0,254	Valid

2. Uji Reliabilitas

Tahapan selanjutnya setelah melakukan uji validitas adalah melakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keandalan item pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan pada 60 responden dengan jumlah item pertanyaan sejumlah 12 item. Perhitungan reliabilitas atas instrument penelitian menggunakan nilai Cronbach alpha, dengan menggunakan software SPSS.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Materi Motivasi (X1)	0,944	Reliabel
Pemberi Motivasi (X2)	0,787	Reliabel
Kinerja (Y)	0,651	Reliabel

d. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Pada Aplikasi SPSS

Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	7,546	1.635	4,616	.000
	Materi Motivasi (X1)	-107	0,075	-1441,429	.000
	Pemberi Motivasi (X2)	0,474	0,062	0,771	.440

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linier berganda pada **Tabel 7** diatas dapat diperoleh persamaan regresi

$$Y = 7.546 + (-0,107)X1 + 0,474X2 + e$$

Dari persamaan diatas dapat diartikan bahwa variable materi motivasi berpengaruh negative terhadap variable kinerja karyawan sebesar -0,107. Setiap perubahan satu satuan variable materi motivasi akan mengurangi variable kinerha karyawan sebesar -0,107. Variabel pemberi motivasi berpengaruh positif terhadap variable kinerja karyawan sebesar 0,474. Setiap pemanmabahn satu satuan variable pemberi motivasi akan menambah variable kinerja karyawan sebesar 0,474. Nilai Intercept persamaan tersebut adalah 7,546, hal ini menunjukkan bahwa Ketika nilai $x = 0$ maka nilai variable kinerja karyawan adalah 7,546.

2. Uji F

Hipotesis dalam Uji F ini adalah :
 H_0 = Materi Motivasi dan Pemberi Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
 H_1 = Materi Motivasi dan Pemberi Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$$F_{tabel} = F(k; n - k) = F(2; 58) = 3,16$$

Tabel 8. Hasil Uji F Pada Aplikasi SPSS

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
1 Regression	45,341	2	22,670	31,131	0,000 ^b
Residual	41,509	57	0,728		
Total	88,850	59			

Dari perhitungan statistic menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 31,131 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,008. Rumusan hipotesis menunjukkan jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak ($31,131 > 3,16$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolah dan H_1 diterima, materi motivasi dan pemberi motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Uji t

Hipotesis dalam Uji t ini adalah :
 H_0 = Materi Motivasi dan Pemberi Motivasi secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
 H_1 = Materi Motivasi dan Pemberi Motivasi secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$$t_{tabel} = t\left(\frac{\alpha}{2}; n - k - 1\right) = t(0,025; 57) = 2,00247$$

Tabel 9. Hasil Uji t Pada Aplikasi SPSS

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig
1 (Constant)	7,546		4,061	0,000
Materi Motivasi	-0,107	-0,144	-1,119	0,265
Pemberi Motivasi (X1)	0,474	0,771	7,602	0,000

ri	4	0
Motivasi (X2)	8	0

- Variabel Materi Motivasi
Dari **Tabel 9** diperoleh nilai t hitung untuk variable materi motivasi sebesar -1,429. Nilai t hitung lebih kecil dari nilai t tabel yaitu 2,00247. Maka dapat disimpulkan H₀ diterima dan H₁ ditolak, yang berarti bahwa materi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Variabel Pemberi Motivasi
Dari **Tabel 9** diperoleh nilai t hitung untuk variable pemberi motivasi sebesar 7,648. Nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yaitu 2,00247. Maka dapat disimpulkan H₀ ditolak dan H₁ diterima, yang berarti bahwa pemberi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

4. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi Pada Aplikasi SPSS

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,723 ^a	0,522	0,505	0,85337

Dari **Tabel 10** dapat diketahui besaran variasi variable dependent yang dipengaruhi oleh variable independent adalah sebesar 50,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa factor materi motivasi dan

pembawaan motivasi pada *Training Culture House* memberi pengaruh yang cukup banyak terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pengujian validitas item pertanyaan yang dihitung menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa nilai Korelasi Pearson Product Moment (r-hitung) untuk masing-masing item pertanyaan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,254 dengan taraf signifikan 5% dan n=60. Serta pengujian reliabilitas menggunakan aplikasi SPSS menunjukkan bahwa nilai Cronbach Alpha dari variable materi motivasi sebesar 0,944, variable pemberi materi sebesar 0,787, dan variable kinerja sebesar 0,651, kedua variable tersebut memiliki nilai lebih besar dari 0,6, hal ini menunjukkan bahwa instrument dari ketiga variable tersebut adalah reliabel.

Berdasarkan hasil pengolahan analisis regresi linier berganda menggunakan aplikasi SPSS diperoleh persamaan regresi $Y = 7,546 + (-0,107)X_1 + 0,474X_2$. Dari perhitungan statistik diketahui bahwa F tabel adalah 3,16, dan uji F menggunakan aplikasi SPSS diperoleh hasil nilai F hitung sebesar 31,131 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,008, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima dengan itu berarti materi motivasi dan pemberi motivasi bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari perhitungan statistic diketahui bahwa nilai t tabel adalah 2,00247, dan uji t menggunakan aplikasi SPSS diperoleh nilai t hitung untuk variable materi motivasi sebesar -1,429 sehingga dapat disimpulkan H₀ diterima dan H₁ ditolak dengan itu berarti materi motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta untuk variable pemberi motivasi sebesar 7,648, sehingga dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima dengan itu berarti pemberi motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengolahan uji koefisien determinasi dapat

diketahui besaran variasi variable dependent yang dipengaruhi oleh variable independent adalah sebesar 50,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa faktor materi motivasi dan pemateri motivasi pada *Training Culture House* memberi pengaruh yang cukup banyak terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alimuddin, I. K. (2012). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Indonesia,Tbk Cabang Makasar*. Makasar: Universitas Hasanudin Makasar.
- Arikunto, & Suharsimi. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Handoko, T. (2000). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Airlangga.
- Hasibuan, M. (2007). *Organisasi dan Motivasi Kerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ishak, & Hendri, T. (2003). *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Muogbo, U. (2013). The Impact of Employee Motivation On Organisational Performance (A Study Of Some Selected Firms In Anambra State Nigeria). *The International Journal Of Engineering And Science (IJES)*, 2(7), 70-80.
- Rival, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S., Timothy A, & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sinungan, M. (2005). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (1997). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T., & Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suwarni, & Wahyuni. (2006). *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Taek Hong, T., & Amna, W. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene Theory And Job Satisfaction In The Malaysian Retail Sector. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73-94.
- Terry, G. R. (2012). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Winardi P. (2002). *Motivasi dan Pemotivasi Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.