

JURNAL MANAJEMEN DIVERSITAS

VOLUME 2 NOMOR 3, AGUSTUS 2022

**PENGARUH SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK.
KCP PULOGADUNG**

Ji One Vareza dan Mustangin

**ANALISIS PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN
RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN
SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

Andriani Lubis dan Cindy Sefira

**PENGARUH DIVIDEND PER SHARE DAN EARNING PER SHARE
TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR**

Riah Ukur Br Ginting dan Ni Putu Erdina Aprilina Putri

**PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN PERSEPSI HARGA
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN**

Tony Lionel dan Evi Susanti

**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR EXPRESS JAKARTA**

Yusmita Hawari dan Aditya Dwi Pramudita

**PENGARUH PROMOSI ONLINE DAN SOCIAL MEDIA
TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK TOKO SPORT**

Zurlina Lubis dan Siti Fitriyani

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MITRA USAHA INDONESIA**

Zainuddin dan Mohamad Allail Fauzul



JURNAL MANAJEMEN DIVERSITAS

VOLUME 2 NOMOR 3, AGUSTUS 2022

PENANGGUNG JAWAB

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jayabaya

PEMIMPIN REDAKSI

Riah Ukur Bir. Ginting, SE, MM

DEWAN REDAKSI

Dr. Mustangin Amin, SE., MM
Dr. Kasmir, SE., MM
Dr. Muhammad Rizan, SE, MM
Ir. Saut Pane, MBA
Rini Yulia Sasmiyati, SE, MM

ALAMAT REDAKSI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jayabaya
Jl. Pulomas Kav. 23 Jakarta 13210
Email: jumaldiversitas@gmail.com
Telp: 021-4700901

JURNAL MANAJEMEN DIVERSITAS

VOLUME 2 NOMOR 3, AGUSTUS 2022

DAFTAR ISI

	Halaman
PENGARUH SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK CENTRAL ASIA TBK. KCP PULOGADUNG Ji One Vareza dan Mustangin	102 – 112
ANALISIS PENGARUH GROSS PROFIT MARGIN DAN RETURN ON EQUITY TERHADAP HARGA SAHAM PADA PERUSAHAAN SEKTOR MANUFAKTUR YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA Andriani Lubis dan Cindy Sefira	113 – 123
PENGARUH DIVIDEND PER SHARE DAN EARNING PER SHARE TERHADAP HARGA SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR Riah Ukur Br Ginting dan Ni Putu Erdina Aprilina Putri	124 – 137
PENGARUH BAURAN PROMOSI DAN PERSEPSI HARGA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN Tony Lionel dan Evi Susanti	138 – 145
PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BINTANG TIMUR EXPRESS JAKARTA Yusmita Hawari dan Aditya Dwi Pramudita	146 – 154
PENGARUH PROMOSI ONLINE DAN SOCIAL MEDIA TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK TOKO SPORT Zurlina Lubis dan Siti Fitriyani	155 – 160
PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA USAHA INDONESIA Zainuddin dan Mohamad Allail Fauzul	161– 171

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MITRA USAHA INDONESIA

Zainuddin dan Mohamad Allail Fauzul

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jayabaya
zainuddinjuned45@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Usaha Indonesia. Data dikumpulkan dari sampel sebanyak 47 karyawan perusahaan dengan menggunakan kuesioner. Selanjutnya dianalisis dengan metode analisis regresi linier sederhana untuk menguji pengaruhnya. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia. Berdasarkan nilai koefisien determinasinya, diketahui bahwa pengaruh tersebut sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

PENDAHULUAN

Peranan manusia dalam setiap organisasi sangatlah penting karena melalui peranan manusia tersebut dapat saling bekerjasama untuk mencapai tujuan dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada. Hal ini sangat penting, agar setiap perusahaan memberikan perhatian khusus kepada sumber daya manusia dalam perannya sebagai seorang karyawan di perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Pada PT. Mitra Usaha Indonesia kondisi mendukung dalam menjaga kinerja karyawan itu sudah menjadi perhatian Sumber Daya Manusia. diantaranya kesempatan untuk seleksi karir jenjang yang lebih tinggi, adanya program reward untuk semua karyawan yang bekerja giat. Reward merupakan hadiah, penghargaan atau imbalan. Dalam konsep manajemen, reward merupakan salah satu alat untuk peningkatan kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Namun ada beberapa hal tertentu yang masih ditemukan dalam keadaan kondisi yang bertentangan yang kemungkinan akan berpotensi menurunkan bahkan akan mematikan kinerja. Misalnya adanya perbedaan usia pensiun yang lebih dini, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pendidikan akhir yang didapat, pemberian gaji yang tidak sesuai dengan lamanya usia bekerja di perusahaan tersebut, serta penempatan karyawan yang hanya pada posisi atau bagian yang sama dalam waktu relative lama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitra Usaha Indonesia.

TINJAUAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa inggris disebut juga dengan *job performance* atau *actual performance* yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Robbins (2011) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Simanjuntak dalam (Afandi, 2018), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2002:68):

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.

4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berujung untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Malayu Hasibuan dalam (Onainor, 2019) menyatakan ada tiga pernyataan, yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi kerja. Apabila kinerja karyawan baik dan optimal. Kinerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja yaitu terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan, emosi, motivasi, persepsi, peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik kelompok kerja dan sebagainya.

Menurut Robbins dalam Onainor, 2019, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

a. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pemimpin untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja pegawai.

b. Kepemimpinan

Penerapan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi yang ada pada dirinya dan memmanfaatkannya didalam unit organisasi.

c. Kualitas kerja

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan atau organisasi.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawab termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja pegawai.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan factor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengaturan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pegawai

dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pemimpin harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya.

g. Daya tahan/kehandalan

Apakah pegawai mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya.

h. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

i. Displin Kerja

Dalam memperhatikan peran manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. 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.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Motivasi Kerja

Menurut Mc. Donald (dalam Sardiman 2007: 73) Menyebutkan bahwa motivasi sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “feeling” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Mc. Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu bahwa motivasi itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakkannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia, Motivasi di tandai dengan munculnya, rasa “feeling” yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah-laku manusia, Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan.

Ada 2 (dua) jenis motivasi menurut Sardiman (2005), yaitu :

1. Motivasi Positif (Insentif positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman.

Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Menurut Sardiman (2005), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

a. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

b. Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan

sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Hasibuan (2005), “Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.

Proses motivasi sebagai pengarah perilaku dapat dikatakan sebagai suatu siklus dan merupakan suatu sistem yang terdiri dari tiga elemen (Sumantri, 2001). Ketiga elemen tersebut adalah: kebutuhan (*needs*), dorongan (*drives*), dan tujuan (*goals*). Ketiga elemen itu saling mendukung dan saling mempengaruhi. Ketiga elemen tersebut bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan (*needs*)

Kebutuhan merupakan suatu ‘kekurangan’. Dalam pengertian keseimbangan, kebutuhan tercipta apabila terjadi ketidakseimbangan yang bersifat fisiologis atau psikologis.

2. Dorongan (*drives*)

Suatu dorongan dapat dirumuskan secara sederhana sebagai suatu kekurangan disertai dengan pengarah. Dorongan tersebut berorientasi pada tindakan untuk mencapai tujuan.

3. Tujuan (*goals*)

Suatu tujuan dari siklus motivasi adalah segala sesuatu yang akan meredakan suatu kebutuhan dan akan mengurangi dorongan. Jadi pencapaian suatu tujuan cenderung akan memulihkan ketidakseimbangan menjadi keseimbangan yang bersifat fisiologis dan psikologis.

Dalam teori motivasi dari McClelland yang dikutip dalam Brantas (2009:143), yaitu *McClelland's Achievement Motivation Theory* (teori motivasi prestasi McClelland's) ada tiga dimensi dan indicator-indikator motivasi kerja, yaitu :

1. Motif (*Motif*) adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang.

Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu tersebut dapat diakibatkan oleh hasil proses pemikiran dari dalam diri pegawai maupun dari luar dirinya. Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Hasibuan (2000) dalam Brantas (2009) mengemukakan dalam memotivasi karyawan, pimpinan hendaknya menyediakan peralatan menciptakan suasana pekerjaan yang baik, dan memberikan kesempatan untuk promosi. Dengan demikian, kemungkinan untuk mencapai kebutuhan akan prestasi, afiliasi dan kekuatan yang diinginkannya, yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi karyawan dan menggerakkan semua potensi yang dimilikinya.

Teori ini mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, dapat diukur dengan indikator-indikator yaitu:

- a. Upah yang adil dan layak
 - b. Kesempatan untuk maju
 - c. Pengakuan sebagai individu
 - d. Keamanan bekerja
 - e. Tempat kerja yang baik
 - f. Penerimaan oleh kelompok
 - g. Perlakuan yang wajar
 - h. Pengakuan atas prestasi.
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu tindakan tertentu akan diikuti oleh hasil atau tindakan berikutnya. Dalam konsep ini harapan tersebut dapat dinilai nol (harapan sama sekali tidak ada). Tetapi dapat pula satu, bila sangat yakin bahwa hasilnya positif ada. Secara sederhana, teori ini menyatakan bahwa motivasi seseorang dalam organisasi tergantung pada harapannya. Seseorang akan mempunyai motivasi tinggi untuk berprestasi tinggi dalam organisasi, jika ia berkeyakinan bahwa dari prestasinya itu ia dapat mengharapkan imbalan yang lebih besar. Sebaliknya seseorang tidak mempunyai harapan bahwa prestasinya akan dihargai lebih tinggi tidak akan pula berusaha meningkatkan prestasinya.
- Hersey (1982) dalam Brantas (2009) mengemukakan indikator-indikator tentang harapan para karyawan sebagai berikut:
- a. Kondisi kerja yang baik

- b. Perasaan ikut terlibat
 - c. Pendisiplinan yang bijaksana
 - d. Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan
 - e. Loyalitas pimpinan terhadap karyawan
 - f. Pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi
 - g. Jaminan pekerjaan.
3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi bahwa dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri pegawai timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.
- Ada beberapa indikator tentang imbalan yang berasal dari pekerjaan (ekstrinsik) yang dikemukakan oleh Gibson (1996) dalam Brantas (2009) adalah:
- a. Gaji dan upah
 - b. Tunjangan
 - c. Promosi.

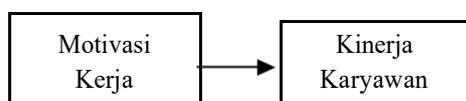
Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja. Menurut Henry Simamora (dalam mangkunegara, 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Henry Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri..

Teori pengharapan dari Victor Vroom (Robbins, 2006:238) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut : “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini, dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Berpikir

Perumusan Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut: “Diduga motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Usaha Indonesia.”

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang diteliti terdiri dari motivasi kerja

sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Kedua variabel diasumsikan memiliki hubungan kausalitas (sebab-akibat).

Populasi dan Sampel

Yang menjadi opulasi dalam penelitian adalah karyawan yang bekerja pada pada Divisi produksi di PT. Mitra Usaha Indonesia sebanyak 90 karyawan. Sedangkan cara teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus yang dikemukakan Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 47 karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dengsn mengoperasionisasikan variabel penelitian, sebagai berikut:

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja	Motif	- Kesempatan untuk maju - Upah yang adil dan layak - Tempat kerja yang baik - Keamanan bekerja - Perlakuan yang wajar - Pengakuan atas prestasi	Ordinal
	Harapan	- Perasaan ikut terlibat - Kondisi kerja yang baik - Penghargaan penuh atas penyelesaian pekerjaan - Disiplin - Loyalitas pimpinan terhadap karyawan - Jaminan pekerjaan - Pemahaman yang simpatik atas persoalan pribadi	Ordinal
	Insentif	- Tunjangan - Gaji yang diterima	Ordinal
Kinerja Karyawan	Kualitas kerja	- Keterampilan - Kebersihan - Kecermatan - Tingkat kesalahan	Ordinal
	Kuantitas Kerja	- Jumlah pekerjaan yang dihasilkan - Bekerja sesuai dengan harapan dan tujuan	Ordinal
	Ketepatan waktu	- Tingkat ketidakhadiran / absensi - Tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin - Ketepatan waktu	Ordinal
	Kerja sama	- Menerima pendapat orang lain - Tidak memilih-milih anggota saat bekerja - Mampu bekerja sama dengan rekan	Ordinal

Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Suatu instrumen penelitian dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat atau dengan kata lain ada kecocokan diantara apa yang diukur dengan tujuan pengukuran. Pengujian validitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment*, dimana jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir instrumen dikatakan tidak valid.

Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel (handal) jika instrumen tersebut dapat mengukur suatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Konsep reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabilitas konsistensi internal (*internal consistency reliability*). Pengujian terhadap konsistensi keterkaitan diantara butir-butir pertanyaan dalam instrument, dalam penelitian ini instrument yang dimaksudkan adalah kuisioner. Peneliti ini hanya memerlukan sekali pengujian dengan menggunakan teknik statistik tertentu terhadap skor jawaban responden yang dihasilkan dari penggunaan instrument yang bersangkutan. Rumus reliabilitas menggunakan formulasi Alpha Cronchbach, dimana jika koefisiennya lebih besar dari 0,6 maka instrumen tersebut dikatakan reliabel.

2) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan umum regresi linear sederhana adalah:

$$Y = a + bX$$

dimana:

$$Y = \text{Kinerja karyawan}$$

$$X = \text{Motivasi Kerja}$$

a = Nilai konstan, yaitu ditaksir Y pada saat X = 0

b = Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel motivasi berdasarkan penilaian kerja karyawan.

Hasil regresi persamaan tersebut selanjutnya diuji untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap Kinerja Karyawan. Formulasi hipotesis dalam pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

H₀: b = 0 (Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

H₁: b ≠ 0 (Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan)

Adapun, aturan keputusan dalam pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H₀ ditolak, artinya Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H₀ diterima, artinya Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3) Analisis Korelasi

Menurut Algifari (2011:51) koefisien korelasi mengukur hubungan antara variabel X dan variabel Y. Koefisien korelasi (r) dapat digunakan untuk:

- a. Mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel
- b. Mengetahui arah hubungan antar dua variabel

Secara umum nilai koefisien korelasi terletak antara - 1 dan + 1 atau $-1 < r < 1$. Dengan kata lain koefisien korelasi mempunyai nilai paling kecil - 1 dan paling besar + 1 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $r > 0$, artinya hubungan linier r positif.
2. Jika $r < 0$, artinya hubungan linier r negatif.
3. Jika $r = 0$, artinya tidak ada hubungan sama sekali antara variabel X dan variabel Y.
4. Jika $r = 1$, artinya ada hubungan yang sempurna antara variabel X dan variabel Y.

4) Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2012:97) koefisien determinasi (r²) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan pengaruh antara dua variabel. Dapat dihitung dengan rumus :

$$KD = r^2$$

dimana :

KD = Koefisien determinasi

r = Koefisien Korelasi

Koefisien Determinasi (koefisien penentuan), r² merupakan proporsi total variasi y dapat diterangkan oleh persamaan regresi (variasi X), dan karena itu dianggap ukuran besarnya pengaruh (sumbangan) variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik responden penelitian berdasarkan jenis kelaminnya sebagaimana terlihat pada Tabel 2. Dari hasil data yang diperoleh dari penelitian ini

menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin pria sebanyak 24 responden atau (51%) atau lebih 1 orang dari responden wanita sebanyak 23 responden atau (49%).

Tabel 2
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Pria	24	51.0
2	Wanita	23	49.0
Jumlah		47	100.0

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat disusun distribusi frekuensi yang memperlihatkan karakteristik responden penelitian berdasarkan usia sebagaimana terlihat pada tabel berikut:

Tabel.3
Responden berdasarkan Usia

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	< 20 tahun	2	4.25
2	21-25 Tahun	10	21.28
3	26-30 Tahun	17	36.17
4	> 30 Tahun	18	38.30
Jumlah		47	100,0

Sumber: Hasil pengolahan data

Dari hasil data yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa responden yang berusia <20 tahun sebanyak 2 responden atau (4,25%), responden yang berusia 21-25 tahun sebanyak 10 responden atau (21,28%), responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 responden atau (36,17%) serta responden yang berusia >30 tahun lebih sebanyak 18 responden atau (38,30%)

Deskripsi Variabel Penelitian

1) Motivasi Kerja

Motivasi adalah tanggung jawab manajerial untuk memperoleh perilaku karyawan yang sesuai dan sejalan keinginan pimpinan. Pada pokoknya, motivasi merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan karyawan dan kepentingan organisasi sehingga keinginan-keinginan karyawan dipuaskan bersama dengan terciptanya sasaran-sasaran organisasi. Berikut ini akan diuraikan tanggapan karyawan mengenai motivasi kerja, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

- Anda merasa jika adanya pengangkatan pegawai penghasilan anda juga akan naik

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar (51,1%) menyatakan sangat setuju, responden yang

menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau (27,7%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 responden atau (14,9%), serta responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 3 responden atau (6,4%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reaseponden setuju mengenai kenaikan upah bila adanya pengangkatan pegawai.

- Upah/gaji yang di terima pegawai sudah adil sesuai dengan jabatan pegawai

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar (44,7%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (36,2%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden atau (12,8%), serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau (6,4%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reaseponden setuju mengenai upah yang diterima pegawai sudah sesuai dengan jabatan.

- Tempat kerja kurang nyaman

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 14 responden atau sebesar (29,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau (25,5%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 16 responden atau (34%), serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 5 responden atau (10,6%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reaseponden cukup setuju mengenai tempat kerja yang kurang nyaman.

- Pegawai sudah puas dengan keamanan kerja yang telah di sediakan di kantor

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar (44,7%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau (29,8%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 12 responden atau (25,5%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reaseponden setuju mengenai kepuasan keamanan kerja yang telah di sediakan di kantor.

- Mendapat perlakuan yang baik dari pemimpin anda

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar (48,9%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (36,2%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden atau (12,8%) serta responden yang menyatakan sangat tidak setuju

- sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai perlakuan yang baik dari pemimpin perusahaan.
- Perusahaan memberi anda reward setelah anda mencapai target dalam kerja
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 25 responden atau sebesar (53,2%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau (34%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 responden atau (10,6%) serta responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pemberian reward setelah mencapai target kerja.
 - Setiap pengambilan keputusan atasan ikut melibatkan karyawan
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 21 responden atau sebesar (44,7%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau (40,4%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden atau (12,8%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pengambilan keputusan atasan ikut melibatkan karyawan.
 - Kondisi lingkungan dalam pekerjaan ini sangat baik
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar (42,6%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau (38,3%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 9 responden atau (19,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai kondisi lingkungan didalam pekerjaan sangat baik.
 - Termotivasi bekerja karena atasan memberi penghargaan atas hasil kerja keras karyawan
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar (46,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau (40,4%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden atau (12,8%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai motivasi kerja karena atasan memberi penghargaan hasil kerja.
 - Atasan akan memberi sanksi bila karyawan terlambat datang kerja
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar (48,9%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (36,2%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 responden atau (10,6%) serta responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (4,3%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pemberian sanksi dari atasan bila karyawan datang terlambat.
 - Atasan saya mempunyai loyalitas terhadap karyawan
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar (51,1%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 19 responden atau (40,4%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau (8,5%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai atasan perusahaan memiliki loyalitas terhadap karyawan.
 - Tempat saya bekerja memberi asuransi kerja terhadap karyawan
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar (46,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (36,2%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 responden atau (10,6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (4,3%), responden yang lain menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%) Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pemberian asuransi kerja terhadap karyawan.
 - Saya termotivasi karena atasan selalu bersikap simpatik dan memberikan nasihat ketika sedang memiliki masalah pribadi
Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar (46,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau (29,8%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 11 responden atau (23,4%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai atasan selalu bersikap simpatik dan memberikan nasihat ketika sedang memiliki masalah pribadi.

- Perusahaan selalu memberikan tunjangan hari raya

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 28 responden atau sebesar (59,6%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau (27,7%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau (6,4%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (4,3%), responden yang lain menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%) Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai selalu memberi tunjangan hari raya kepada karyawan.

- Gaji yang diberikan setimpal dengan kinerja

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden atau sebesar (51,1%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (36,2%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 responden atau (10,6%), responden yang lain menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%) Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai imbalan gaji yang diberikan setimpal dengan kinerja

2) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berikut ini akan diuraikan tanggapan karyawan mengenai kinerja karyawan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

- Merasa puas dengan keterampilan yang anda berikan kepada perusahaan

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 23 responden atau sebesar (48,9%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau (38,3%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 6 responden atau (12,8%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai kepuasan keterampilan yang diberikan kepada perusahaan.

- Mengutamakan kebersihan di dalam pekerjaan

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 31 responden atau sebesar (66%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 13 responden atau (27,7%), responden yang lain menyatakan cukup

setuju sebanyak 3 responden atau (6,4%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pegawai mengutamakan kebersihan didalam pekerjaan.

- Mengoreksi kembali setelah pekerjaan selesai

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar (61,7%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau (29,8%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 4 responden atau (8,5%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pegawai mengoreksi kembali setelah pekerjaan selesai.

- Mengintropeksi diri setelah kesalahan yang anda lakukan didalam pekerjaan

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 29 responden atau sebesar (61,7%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau (34%), responden yang lain menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden atau (4,3%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pegawai mengintropeksi diri setelah melakukan kesalahan.

- Jumlah pekerjaan yang anda selesaikan tidak banyak dan mudah

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau sebesar (42,6%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 16 responden atau (34%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 8 responden atau (17%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 responden atau (4,3%), responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai jumlah pekerjaan yang dilakukan tidak banyak dan mudah.

- Pekerjaan yang anda selesaikan sesuai dengan upah/gaji yang diberikan

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 22 responden atau sebesar (46,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 17 responden atau (36,2%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 7 responden atau (14,9%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseponden setuju mengenai pekerjaan sesuai dengan upah karyawan setimpal.

□ Menerima pendapat orang lain

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar (63,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau (29,8%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 2 responden atau (4,3%), responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseedonden setuju mengenai pegawai menerima pendapat orang lain.

□ Tidak memilih teman saat bekerja

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 26 responden atau sebesar (55,3%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 14 responden atau (29,8%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 3 responden atau (6,4%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 3 responden atau (6,4%), responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 responden atau (2,1%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseedonden setuju mengenai pegawai menerima pendapat orang lain.

□ Mampu bekerja sama dengan rekan

Hasil perolehan data menunjukkan bahwa sebanyak 30 responden atau sebesar (63,8%) menyatakan sangat setuju, responden yang menyatakan setuju sebanyak 12 responden atau (25,5%), responden yang menyatakan cukup setuju sebanyak 5 responden atau (10,6%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa reseedonden setuju mengenai mampu bekerja sama dengan rekan.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Variabel Motivasi Kerja

Pengujian validitas menggunakan korelasiproduct moment. Nilai r_{tabel} dengan jumlah sampel ($N = 47$) pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) didapat r_{tabel} 0.282, artinya bila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua pertanyaan untuk variabel Motivasi Kerja lebih besar dari 0.282. Dengan demikian setiap pertanyaan kuesioner dalam variabel Motivasi Kerja memiliki keselarasan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data primer yang dapat menggambarkan konsep yang sedang diteliti.

Sementara nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0.754. Nilai ini lebih dari 0.60 yang berarti baik atau dapat diasumsikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer.

2) Variabel Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua pertanyaan untuk variabel Kinerja Karyawan lebih besar dari 0.282. Dengan demikian setiap pertanyaan kuesioner dalam variabel Kinerja Karyawan memiliki keselarasan untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data primer yang dapat menggambarkan konsep yang sedang diteliti.

Sementara nilai Cronbach's Alpha untuk Variabel Kinerja Karyawan adalah sebesar 0.750. Nilai ini lebih dari 0.60 yang berarti baik atau dapat diasumsikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner dalam penelitian ini dapat diandalkan sebagai sebuah alat pengumpulan data primer.

Karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia sebagai variabel terikat, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4
Hasil Regresi Linier Sederhana antara Motivasi Kerja dan Kinerja karyawan
Coefficientsa

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.987	3.408		4.104	.000
	Motivasi Kerja	.405	.053	.751	7.633	.000

a. Dependent Variable: Kineja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Berdasarkan hasil regresi tersebut maka dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13.987 + 0.405X$$

dimana:

Y = Kinerja karyawan

X = Motivasi Kerja

Uji hipotesis terhadap koefisien Motivasi Kerja yang nilainya sebesar 0,405, menghasilkan nilai p-value (Sig.) sebesar 0.000, atau lebih kecil dari taraf signifikansinya (α) yang sebesar 0.05. Dengan demikian, hasil ini menolak H_0 yang menyatakan tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Atau dengan kata lain, menerima H_1 yang menyatakan ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Selanjutnya, dari persamaan tersebut terlihat bila X (Motivasi Kerja) = 0, maka Kinerja Karyawan sebesar 13,987 satuan. Bila Motivasi Kerja meningkat sebesar 1 satuan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0.405 satuan.

Hasil Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi

Hasil analisis korelasi dan koefisien determinasi antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia, dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5

Hasil Analisis Korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.751 ^a	.564	.555	2.81331

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2022

Nilai koefisien korelasi (R) antara Motivasi kerja dengan Kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia adalah sebesar 0.751, hal ini berarti hubungan motivasi kerja dan Kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia kuat dan positif. Sementara nilai koefisien determinasinya (R Square) sebesar 0,564. Hal ini berarti pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Indonesia. Pengaruh tersebut sebesar 56,4%, sedangkan sisanya sebesar 43,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

Saran

Perusahaan diharapkan terus konsisten dalam upaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya, sehingga kinerjanya akan dapat ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya, antara lain dengan lebih memberikan kebebasan pada karyawannya untuk berekspresi dan berkreasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

RUJUKAN PUSTAKA

- Robbins, P, Stephen, (2011), *Perilaku Organisasi*, Ahli Bahasa Hadyana Pujaatmaka, Jakarta : Prenhallindo.
- Rivai, Veithzal, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono, (2012), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung : Alfabeta.
- Simanjuntak, 2010. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT Balina Agung Perkasa*. Ekonomi Bisnis, 15-45
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa.
- Robbins, Stephen, 2006, "*Perilaku Organisasi*", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "*Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional*", Tela'ah Bisnis, Vol.7, No.1.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.M, Sardiman. 2006. *Interaksi dan Motivasi Belajar-Mengajar*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mulyasa. 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Kary
- Desy., 2020. *Kompensasi Perusahaan: Pengertian, Jenis, dan Tujuan*. Diakses pada 22 Mei 2021, dari <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/arti-pengertian-tujuan-dan-pengertian-kompensasi-adalah-sebagai-berikut/>