

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT FUMIDA PESTINDO JAYA – JAKARTA**

Theobaldus Boro Tura
theobaldusr@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Rumus $H_0 : r = 0$: artinya tidak ada hubungan antara variabel X dan Y, $H_1: r = 0$ artinya ada hubungan antara variabel X dan Y. Hipotesis ini diuji dengan uji t, bila $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$ maka H_0 diterima dan jika $t\text{-hitung} \geq t\text{-tabel}$ H_0 ditolak .

Teknik analisa data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah dengan analisa kuantitatif yaitu dalam mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variabel penelitian dalam tabel frekuensi dan interval dari hasil penyebaran kuesioner dan studi kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta yang berjumlah 50 orang. Metode penarikan sampel adalah sampel jenuh dengan mengaitkan semua jumlah sampel yaitu sebanyak 50 orang. Metode analisa data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi product moment, koefisien determinasi, uji regresi linier sederhana dan uji signifikan (uji t).

Berdasarkan perhitungan angka Koefisien Korelasi adalah sebesar 0,579 berarti motivasi terhadap kinerja sedang kaitannya. Hal ini mengacu kepada tabel Interpretasi koefisien korelasi Sugiyono bahwa (0,40 – 0,599) berarti tingkat hubungannya sedang. Dari hasil perhitungan Regresi Linier Sederhana diperoleh persamaan sebesar $Y = 18,778 + 0,512X$ yang artinya jika X diturunkan satu – satuan maka Y meningkat 0,512 dan sebaliknya jika X diturunkan satu – satuan maka Y menurun sebesar 0,512. Dari perhitungan Koefisien Determinasi (R) diperoleh nilai sebesar 33,52% hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 33,52%. Berdasarkan tabel nilai dalam distribusi t maka ditemukan dengan tingkat kesalahan untuk t-tabel (5%:48) yaitu 2,011. Dari perhitungan diatas dapat diketahui bahwa t-hitung (6,034) lebih besar dari t-tabel (1,011), pada taraf signifikan 5% berada pada daerah penerimaan H_1 , dengan demikian H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikansi antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y).

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study was conducted with the aim to find out how much influence Motivation has on the Performance of Formula $H_0: r = 0$: meaning that there is no relationship between the variables X and Y, $H_1: r = 0$ meaning that there is a relationship between the variables X and Y. This hypothesis was tested by t test , if $t\text{-count} \leq t\text{-table}$ then H_0 is accepted and if $t\text{-count} \geq t\text{-table}$ H_0 is rejected.

The data analysis technique used in this research is quantitative analysis in describing the condition of the respondent as well as the description of the research variables in the frequency and interval tables from the results of questionnaires and literature study. The population in this study were 50 employees of PT Fumida Pestindo Jaya - Jakarta. The sampling method is a saturated sample by linking all the sample amounts to as many as 50 people. Data analysis methods used are validity test, reliability test, product moment correlation coefficient test, determination coefficient, simple linear regression test and significant test (t test).

Based on the calculation of the Correlation Coefficient number is 0.579 means that the motivation for performance is related. This refers to the table of Sugiyono's correlation coefficient interpretation that (0.40 - 0.599) means that the level of relationship is moderate. From the calculation results of Simple Linear Regression obtained an equation of $Y = 18,778 + 0.512X$ which means that if X is reduced by one unit, then Y increases by 0.512 and vice versa if X is reduced by one unit then Y decreases by 0.512. From the calculation of the coefficient of determination (R) obtained a value of 33.52% this shows that the magnitude of the contribution of motivation to performance is 33.52%. Based on the table of values in the t distribution, it is found that the error rate for t-table (5%: 48) is 2,011. From the above calculation it can be seen that the t-count (6.034) is greater than the t-table (1.011), at a significant level of 5% is in the H1 receiving area, thus H0 is rejected. Means there is a positive and significant influence between Motivation (X) on Performance (Y).

Keywords: Work Motivation, Performance

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada perkembangan di era globalisasi suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak di bidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki. Melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia

Perusahaan PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengendalian hama dan serangga seperti: semut, nyamuk, lalat, kecoa, kutu busuk, tikus laba-laba, rayap, dan hama pengganggu lainnya, adapun pangsa pasar PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta antara lain; hotel, perkantoran, *restaurant*, *super market*, *residential*, *apartemen*, *industri* dan kawasan komersial lainnya yang terletak di wilayah Jakarta, Bogor, Depok, Bekasi, dan Tangerang. Dalam menjalankan aktifitasnya PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta merekrut tenaga-tenaga ahli yang sangat berpengalaman dibidangnya. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Hal ini dapat dilihat dari kinerjanya yang tinggi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu berusaha melakukan tindakan-tindakan yang menyebabkan tenaga kerja atau karyawannya mau mewujudkan harapan tersebut. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan mencari tahu faktor-faktor apa yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, kemudian mengevaluasi serta mengambil tindakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Salah satu dari faktor tersebut adalah motivasi, yaitu proses penjelasan atau alasan, pikiran perusahaan untuk para karyawan dari perusahaan, berupa semangat yang dijadikan acuan para karyawan untuk menjalani pekerjaan sebaik-baiknya. Tetapi motivasi ini harus dilakukan dengan orang yang benar-benar mengerti kondisi lingkungan perusahaan dan menjadi motivator bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Motivasi yang baik, yaitu mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama, artinya tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Ini menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk memberikan apresiasi atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.

Dalam rangka mencapai visi dan misi tujuan yang diciptakan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta diperlukan kondisi yang kondusif dan keharmonisan karyawan yang ada di perusahaan, antara lain pimpinan manager dan karyawan masing – masing mempunyai peran yang cukup besar dalam tujuan perusahaan kurangnya kesadaran para karyawan akan pentingnya motivasi yang sangat berpengaruh untuk kinerja karyawannya tersebut. Motivasi yang dilakukan haruslah insentif agar lebih memacu karyawan sendiri untuk bersemangat bekerja. Hubungan antara karyawan pun harus terjaga dengan baik untuk mencapai hasil yang maksimal dan menghasilkan kinerja yang baik untuk karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan salah satu peran penting sebagai faktor penentu keberhasilan tujuan suatu perusahaan. Karena karyawan yang langsung bersinggung dengan pekerjaan masing – masing untuk memberikan kinerja yang maksimal untuk itu motivasi terhadap karyawan harus selalu dilakukan agar menghasilkan kinerja terhadap para karyawan yang baik.

Tabel 1.1
Data Absensi Pada PT Fumida Pestindo Jaya - Jakarta
Tahun 2016 s/d 2018

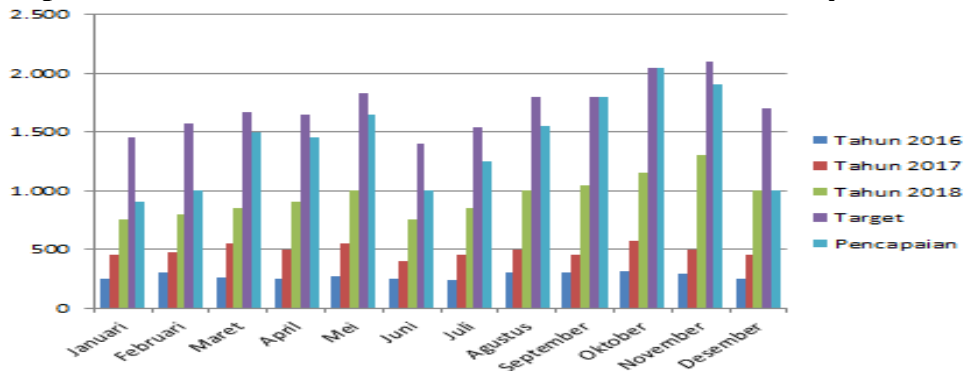
No.	Tahun	Jumlah Karyawan	Terlambat	Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Total Absen
1	2016	50	90	15	20	10	45
2	2017	50	111	21	24	16	61
3	2018	50	120	22	14	26	62

Sumber: data internal PT Fumida Pestindo Jaya - Jakarta

Berdasarkan data tabel di atas menunjukkan bahwa tingginya absensi karyawan yang terlambat, ijin dan tanpa keterangan dari tahun 2016 sampai dengan 2018 secara keseluruhan dalam kondisi yang kurang baik, dari 50 orang karyawan dan setiap tahunnya banyak karyawan yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang unggul dan professional, maka SDM tersebut haruslah memiliki kinerja yang baik pula, karena kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun maka dapat merugikan perusahaan.

Kinerja merupakan poin penting dalam kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja karyawan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Semakin besar kinerja karyawan maka prestasi kinerja karyawan juga akan semakin cepat tercapai sehingga produktivitas dan tujuan perusahaan pun akan tercapai. Berikut ini hasil kinerja karyawan yang diambil dari PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

Grafik 1.1
Data produktivitas tahun 2016 s/d 2018 PT Fumida Pestindo Jaya– Jakarta



Sumber data PT Fumida Pestindo Jaya - Jakarta

Dari grafik di atas dapat disimpulkan bahwa masih rendahnya omzet untuk mencapai target perbulan hasil kinerja di atas dapat terlihat bahwa kinerja karyawan tidak menentu setiap bulannya mengalami turun naik. Faktor dari kurangnya pemberian motivasi kerja dari pimpinan perusahaan. Berdasarkan uraian-uraian di atas, penulis menjadi tertarik mengangkat tema mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya - Jakarta.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana motivasi karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya– Jakarta?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya– Jakarta?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta ?

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, menata, mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengendalikan kegiatan organisasi dengan upaya anggota organisasi dan proses penggunaan semua sumber daya dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna unsur-unsur manajemen akan data ditingkatkan.

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Banyak orang beranggapan bahwa motivasi merupakan ciri pribadi dari setiap individu, yaitu ada yang juga memilikinya dan ada juga yang tidak. Oleh karena itu, perlu diingatkan bahwa tingkat motivasi tiap individu beraneka ragam. Lebih lanjut Hasibuan (2003:98) menjelaskan masing – masing indikator yang mempengaruhi motivasi pada karyawan sebagai berikut:

1. Insentif, yaitu alat motivasi yang diberikan itu berupa uang atau barang yang mempunyai nilai pasar jadi memberikan kebutuhan ekonomis.
2. Komunikasi, yaitu komunikasi adalah alat informasi secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara – cara mengajarkannya dan kendala – kendala yang dihadapi.
3. Penghargaan, yaitu alat komunikasi yang diberikan itu berupa barang atau benda yang tidak ternilai jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani. Pujian dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapai.

4. Pembinaan, yaitu fungsi operasional dari manajemen personalia, pembinaan karyawan perlu dilaksanakan secara terencana dan berkesinambungan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuaan karyawan supaya prestasi kerja baik mencapai hasil yang optimal.
5. Pelatihan, yaitu kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kemampuaan dan keterampilan yang disesuaikan dengan kebutuhan dibidang pekerjaan masing – masing. Menurut Edy Supriyono dalam Rosita (2009:11) dalam penilaian kinerja dapat beberapa pilihan dalam penentuan mengenai yang baiknya melakukan penilaian tersebut antara lain:
 1. Kedisiplinan, Penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja berdaya guna dan berhasil guna.
 2. Loyalitas, Kepercayaan yang diberikan atau ditunjukkan kepada seseorang atau lembaga yang didalamnya terdapat tuntutan pekerjaan.
 3. Kejujuran, Kejujuran dalam melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian yang baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.
 4. Kreativitas, Kemampuan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan menjadi lebih baik.
 5. Tanggung Jawab, Kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijakan, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

III. METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:215) mendefinisikan “Populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang diterapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta yang berjumlah 50 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:215) yaitu Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel Sugiyono (2010:68). Dan dikarenakan dalam penelitian populasi kurang dari 100 maka menggunakan sampling jenuh dengan tujuan apabila sampel mendekati populasi tingkat kepercayaan semakin tinggi. Maka dalam penelitian ini penulis mengambil sampel 50 orang.

B. Skala Pengukuran Data

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, dengan menggunakan skala Likert sebagai berikut:

Tabel 3.1
Skala Likert Alternatif Jawaban Kuesioner

No	Kategori Jawaban	Skor/Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangan Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2011:94)

Untuk mempermudah, berikut ini disajikan tabulasi interval dan kriteria penilaian rata-rata dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.2
Skala Interval

Jawaban	Disingkat	Skala Nilai
Sangat Setuju	SS	4.20-5.00
Setuju	S	3.40-4.19
Ragu-Ragu	RG	2.60-3.39
Tidak Setuju	TS	1.80-2.59
Sangat Tidak Setuju	STS	1.00-1.79

Sumber: Sudjana (2013:47)

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Distribusi Data

Berdasarkan hasil distribusi data motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta sudah dinilai baik. Hal ini dilihat dengan total rata rata variabel sebesar 41,74 yang berada pada skala interval setuju. Dan ini menunjukkan bahwa indikator insentif, komunikasi, penghargaan, pembinaan dan pelatihan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang bekerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

Adapun motivasi yang dilakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dari masing – masing indikator diatas, nilai rata – rata yang paling tertinggi dengan nilai 42,9 pada indikator pembinaan, hal ini berarti bahwa pembinaan yang dilakukan pemimpin dapat mengakibatkan kemampuan karyawan dan dapat mencapai hasil yang optimal. Dan nilai rata – rata yang paling terendah dibandingkan indikator lainnya dengan nilai 40,5 pada indikator penghargaan, hal ini berarti bahwa bonus yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang mencapai target dan penghargaan belum optimal. Namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

Berdasarkan hasil distribusi data kinerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta sudah dinilai baik. Hal ini dilihat dengan total rata –rata variabel sebesar 40,16 yang berada pada skala interval setuju. Dan ini menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan, loyalitas, kejujuran, kreativitas dan tanggung jawab sebagai bagian dari kinerja karyawan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang bekerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

Adapun kinerja yang dilakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dari masing – masing indikator diatas, nilai rata – rata yang paling tertinggi dengan nilai 42 pada indikator kreativitas, hal ini berarti bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan mampu membuat inovasi untuk mendukung dan mempermudah pekerjaan secara optimal. Dan nilai rata – rata yang paling terendah dengan nilai 37,3 pada indikator loyalitas. Hal ini berarti bahwa artinya dalam penyelesaian pekerjaan karyawan kurnag bersungguh – sungguh sehingga hasil yang didapat kurang optimal . Namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

B. Hasil Analisis Data

1. Uji Koefisien Korelasi *Product Moment*

Berdasarkan hasil analisis di atas maka dengan menggunakan rumus koefisien *product moment* yang digunakan yaitu 0,579 yang berarti ada pengaruh positif sedang antara pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Tabel 4.1
Interprestasi Koefisien Korelasi

Interfal Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016:241)

2. Uji Regresi Linear Sederhana

Regresi Linier Sederhana digunakan untuk memprediksi atau meramalkan tingkat rata-rata variabel yang diteliti. Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini dinyatakan dengan rumus regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 18,778 + 0,512X$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa, jika skor motivasi naik sebesar satu point akan mengakibatkan kenaikan prediksi kinerja sebesar 0,512.

3. Uji Koefisien Determinasi

Setelah mengukur hubungan antara dua variabel tersebut dengan menggunakan koefisien korelasi *product moment*, maka langkah selanjutnya mencari determinasi (kd) untuk mengukur seberapa besar kontribusi pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja (Y) pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta, yaitu :

$$\begin{aligned} Kd &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,579^2 \times 100\% \\ &= 0,335241 \times 100\% \\ &= \mathbf{33,52\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diatas, didapatkan hasil 33,52%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya kontribusi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 33,52%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Uji Hipotesis/Signifikansi

Harga t-hitung dibandingkan dengan tingkat kesalahan 5%, uji dua pihak $dk = n - 2 = 50 - 2 = 48$, maka diperoleh nilai $t_{\text{-tabel}}$ sebesar 2,011. Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding $t_{\text{-tabel}}$ dengan kriteria sebagai berikut:

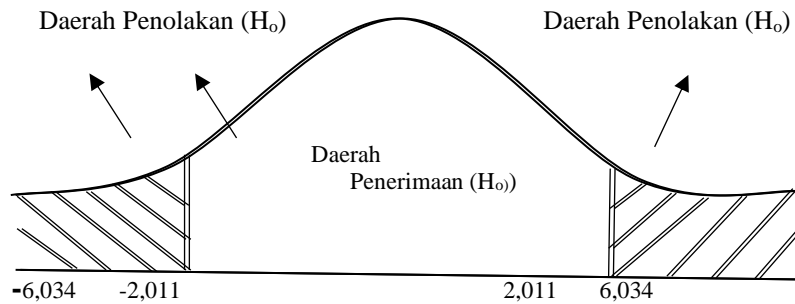
Jika $t_{\text{-hitung}} \geq$ dari $t_{\text{-tabel}}$, maka signifikan.

Jika $t_{\text{-hitung}} \leq$ dari $t_{\text{-tabel}}$, maka tidak signifikan.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian rumus diatas maka $t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$ yaitu 6,034 > 2,011 yang diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya motivasi (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y).

Berdasarkan hasil yang didapat pada perhitungan yang diatas yaitu $t_{\text{-hitung}} > t_{\text{-tabel}}$ atau $t_{\text{-hitung}}$ (6,034) lebih besar dari pada $t_{\text{-tabel}}$ (2,011) pada taraf signifikansi 10% atau berada di titik penerimaan H_1 diterima, sehingga nilai koefisien korelasi *product moment* (r) sebesar 0,579 berlaku untuk populasi.

Jadi dilihat dari besarnya nilai r sebesar 0,579 atau terletak pada 0,40 – 0,5999 yang menunjukkan hubungan antara X dan Y adalah sedang. Maka hipotesis pada penelitian ini diterima yaitu “terdapat pengaruh dengan skala sedang antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.



Gambar 4.1
Kurva Daerah Dan Penolakan
Daerah Penerimaan H_0

C. Pembahasan

1. Motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat bahwa motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta sudah dinilai baik. Hal ini dilihat dengan total rata rata variabel sebesar 41,74 yang berada pada skala interval setuju. Dan ini menunjukkan bahwa indikator insentif, komunikasi, penghargaan, pembinaan dan pelatihan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang bekerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta. Adapun motivasi yang dilakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dari masing – masing indikator diatas, nilai rata – rata yang paling tertinggi dengan nilai 42,9 pada indikator pembinaan, hal ini berarti bahwa pembinaan yang dilakukan pemimpin dapat mengakibatkan kemampuan karyawan dan dapat mencapai hasil yang optimal. Dan nilai rata – rata yang paling terendah dibandingkan indikator lainnya dengan nilai 40,5 pada indikator penghargaan, hal ini berarti bahwa bonus yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang mencapai target dan penghargaan belum optimal. Namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

2. Kinerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dilihat dengan total rata –rata variabel sebesar 40,16 yang berada pada skala interval setuju. Dan ini menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan, loyalitas, kejujuran, kreativitas dan tanggung jawab sebagai bagian dari kinerja karyawan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang bekerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta. Adapun kinerja yang dilakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dari masing – masing indikator diatas, nilai rata – rata yang paling tertinggi dengan nilai 42 pada indikator kreativitas, hal ini berarti bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan mampu membuat inovasi untuk mendukung dan mempermudah pekerjaan secara optimal. Dan nilai rata – rata yang paling terendah dengan nilai 37,3 pada indikator loyalitas. Hal ini berarti bahwa artinya dalam penyelesaian pekerjaan karyawan kurnag bersungguh – sungguh sehingga hasil yang didapat kurang optimal . Namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta

Berdasarkan penelitian yang didapat adanya pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dimana tingkat hubungan motivasi dan kinerja ini ada di skala sedang. Maka dengan adanya motivasi ini dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun motivasi setiap perusahaan belum tentu sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan, sehingga karyawan dituntut untuk memberikan tenaga yang lebih

untuk perusahaan, agar perusahaan dapat menghargai setiap prestasi karyawan sehingga karyawan memiliki rasa tanggung jawab dan dapat memberikan seluruh kemampuan yang dimilikinya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Dari hal ini mempunyai pengaruh yang signifikan artinya motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta” maka hal – hal yang dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara keseluruhan motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta sudah dinilai baik. Hal ini dilihat dengan total rata-rata variable sebesar 41,74 yang berada pada skala interval setuju. Dan ini menunjukkan bahwa indicator insentif, komunikasi, penghargaan, pembinaan dan pelatihan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang bekerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta. Adapun motivasi yang dilakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dari masing – masing indicator di atas, nilai rata – rata yang paling tertinggi dengan nilai 42,9 pada indicator pembinaan, hal ini berate bahwa pembinaan yang dilakukan pemimpin dapat mengakibatkan kemampuan karyawan dan dapat mencapai hasil yang optimal. Dan nilai rata – rata yang paling terendah dibandingkan indicator lainnya dengan nilai 40,5 pada indicator penghargaan, hal ini berarti bahwa bonus yang diberikan perusahaan untuk karyawan yang mencapai target dan penghargaan belum optimal. Namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.
2. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diliha bahwa kinerja pada PT Fumida Pestindo Jaya sudah baik dengan total rata –rata variable sebesar 40,16 yang berada pada skala interval setuju. Dan ini menunjukkan bahwa indicator kedisiplinan, loyalitas, kejujuran, kreativitas dan tanggungjawab sebagai bagian dari kinerja karywan dapat diterima dengan baik oleh karyawan yang bekerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta. Adapun kinerja yang dilakukan pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta dari masing – masing indicator di atas, nilai rata – rata yang paling tertinggi dengan nilai 42 pada indicator kreativitas, hal ini berarti bahwa keterampilan yang dimiliki karyawan mampu membuat inovasi untuk mendukung dan mempermudah pekerjaan secara optimal. Dan nilai rata – rata yang paling terendah dengan nilai 37,3 pada indicator loyalitas. Hal ini berarti bahwa penyelesaian pekerjaan karyawan kurnag bersungguh – sungguh sehingga hasil yang didapat kurang optimal. Namun hal ini tidak terlalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Fumida Pestindo Jaya – Jakarta.
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa koefisien korelasi *product moment* hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan berada pada tingkat skala sedang dengan hasil koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,579 dan hasil analisis uji regresi linier sederhana diperoleh angka persamaan sebesar $Y = 18,778 + 0,512X$ artinya jika variabel motivasi ditingkatkan satu – satuan akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0,512 atau satu –satu dan sebaliknya jika variabel motivasi diturunkan satu – satuan maka akan meurun variabel kinerja sebesar 0,512 satuan. Sedangkan kontribusi motivasi terhadap kinerja ditunjukkan oleh koefisien determinasi sebesar 33,52% dan sisanya sebesar 66,48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis signifikansi $t_{hitung} > t_{tabel} (6,034 > 2,011)$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja.

B. Saran

Berikut ini adalah saran – saran yang dapat penulis sampaikan kiranya dapat memberikan manfaat bagi pihak – pihak terkait atas hasil penelitian ini. Adapun hal yang dapat penulis sampaikan sebagai berikut:

1. Sebaiknya perusahaan mengevaluasi dari segi penghargaan, dalam hal ini pimpinan perlu meningkatkan penghargaan yang sesuai untuk karyawan yang sudah mencapai target dan yang mempunyai prestasi tinggi di perusahaan.
2. Sebaiknya perusahaan mengevaluasi mengenai loyalitas, dalam hal ini perlu adanya loyalitas dari kinerja karyawan untuk dapat bekerja secara bersungguh – sungguh dan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu agar perusahaan dapat mencapai target.
3. Sebaiknya perusahaan mengadakan evaluasi untuk faktor lain karena variable motivasi pengaruhnya masih sedikit dalam perusahaan, sehingga ada kemungkinan pengaruh kinerja didominasi oleh faktor lain yang lebih besar pengaruhnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2011 “Prosedur Penelitian Bisnis”. Aksara, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2010 “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Edisi Kesepuluh, PT Indeks Jakarta Barat.
- Gilang Meidizar, Anthon Rustantono, SE, (2016), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada PT Primarindo Asia Infrastructure, MM e-Proceeding of Management : Vol.3, No.2
- Istijanto. 2012 “Riset Sumber Daya Manusia”, PT. Gramedia Pustaka Kamus Besar Bahasa Indonesia, Jakarta.
- Kiki Cahaya Setiawan, (2015), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT Pusri Palembang, PSIKIS-Jurnal Psikologi Islam Vol. 1 No 2.
- Laras Tri Saputri , Achmad Fudholi , Sumarni, (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten, Jurnal Manajemen dan Pelayanan Farmasi Volume 4 No. 1.
- Mangkunegara. Prabu Anwar, 2008 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Cetakan Kelima, Penerbit PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Rahmayanti, (2014), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Putra Kaltim Samarinda, eJurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Volume 2, No. 2.
- Samsudin, Sadili. 2010 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Pustaka Setia, Bandung.
- Simamora, Henry. 2011 “Manajemen Sumber Daya Manusia”, STE, Yogyakarta.
- Sudjana. 2013 “Metode Statistika”, Edisi Keenam, Trisito, Bandung.
- Sugiyono. 2011 “Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D”, Cetakan Ke-13, Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009 “Amstrong’s Handbook Of Human Resource Management Practice 11th”. Kogan Page. Kingdom.
- Syarah Amalia, Mahendra Fakhri (2016), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro, Jurnal Computech & Bisnis, Vol. 10, No. 2.
- Wibowo. 2013 “Manajemen Kinerja”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.