

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SASIRANGAN KASASIUR BANJARMASIN

**Adinda Katarina, Lamsah, Susila Dewi**

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NPM 16310564  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1125126201  
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) MAB Banjarmasin, NIDN1106066401

Email : [Adindakatarina@gmail.com](mailto:Adindakatarina@gmail.com)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Data yang diteliti dalam penelitian ini bersumber dari : Data Primer, Data primer merupakan data utama yang akan diteliti mengenai pengaruh promosi terhadap peningkatan penjualan pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin, data primer didapatkan melalui penyebaran kuisioner, observasi, wawancara. Data Sekunder, Data sekunder penelitian ini diperoleh dari bahan kepustakaan dan literatur serta data-data yang berasal dari lokasi penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sasirangan Kasasiur Banjarmasin yang berjumlah 50 karyawan, sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin maka dapat disimpulkan Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai  $t$  hitung untuk variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) 2.417 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2.021, dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin. Variabel Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) 9.066 lebih besar dari nilai  $t$  tabel 2.021, dengan demikian motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin. Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai  $F$  hitung adalah 46.543 lebih besar dari  $F$  tabel yaitu sebesar 2.79, dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

**Kata Kunci : Motivasi, Kinerja**

---

## ABSTRACT

*This study aims to determine and prove the effect of motivation on employee performance at Kasasiur Sasirangan.*

*This type of research is quantitative descriptive. The data examined in this study were sourced from: Primary Data, Primary data is the main data that will be examined regarding the effect of promotion on sales increase in Banjarmasin Kasirur Sasirangan, primary data obtained through questionnaires, observations, interviews. Secondary Data, Secondary data of this study were obtained from literature and literature as well as data from the research location. The population in this study is*

*Banjarmasin Kasasiur Sasirangan employees, amounting to 50 employees, the sample in this study were 50 employees.*

*Based on the results of research on the Effect of Motivation on Employee Performance in Banjarmasin Kasasiur Sasirangan it can be concluded Based on data processing with SPSS it is known that the calculated t value for the Intrinsic Motivation variable (X1) 2,417 is greater than the value of t table 2,021, thus intrinsic motivation has a significant effect on performance employees at Banjarmasin Kasasiur Sasirangan. The extrinsic motivation variable (X2) 9,066 is greater than the value of t table 2,021, thus extrinsic motivation has a significant effect on employee performance at the Banjarmasin Kasasiur Sasirangan. Based on data processing with SPSS it is known that the calculated F value is 46,543 greater than the F table of 2.79, thus the overall independent research variables namely intrinsic motivation and extrinsic motivation affect the performance of employees at Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.*

**Keywords: Motivation, Performance**

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Berkembangnya Sasirangan Kasasiur Banjarmasin ditunjang dengan tenaga sumber daya manusia yang cekatan dan bertanggungjawab pada tugasnya masing-masing. Tetapi dengan berjalannya waktu usaha ini mengalami kendala pada motivasi kerja karyawan, hal ini disebabkan oleh :

1. Kemajuan atas hasil kerja yang diraih karyawan kurang diberikan respons positif oleh pimpinan, misalkan jika target pesanan tertutup tidak diberikan peningkatan penghasilan.
2. Penghargaan, kerja keras yang dilakukan karyawan terkadang kurang diberikan penghargaan, contoh: karyawan tidak memberikan ucapan selamat kepada karyawan yang berprestasi, karyawan yang telah berusaha semaksimal mungkin tetapi belum berhasil tidak diberikan dorongan penyemangat kerja.
3. Tuntutan pekerjaan yang banyak tidak disertai dengan bonus atau tunjangan yang memadai, sehingga menjadikan kurangnya tanggungjawab pada kinerja karyawan.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, rumusan masalah penelitian ini adalah apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin?

### **Tujuan Penelitian Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

## **METODE**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian ini yaitu kuantitatif.

### **Pengumpulan data**

1. Kuisisioner
2. Observasi
3. Wawancara
4. Dokumentasi
5. Kajian pustaka

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Sasirangan Kasasiur Banjarmasin yang berjumlah 50 karyawan.

Cara pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* sensus, sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu., sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 50 orang karyawan.

### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan persamaan regresi untuk dua variabel atau lebih adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

- Y : Kinerja
- X<sub>1</sub> : Motivasi Intrinsik
- X<sub>2</sub> : Motivasi Ekstrinsik
- A : Konstanta
- b<sub>1</sub> : Koefisien regresi Motivasi Intrinsik
- b<sub>2</sub> : Koefisien regresi Motivasi Ekstrinsik

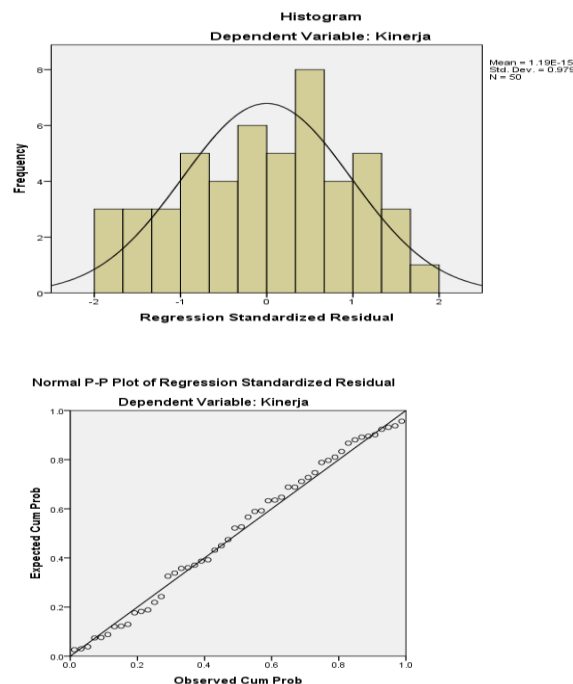
## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam metode *Ordinary Least Square* (OLS). Terdapat enam asumsi yang diperlukan dalam penaksiran OLS yaitu: 1) Rata-rata kesalahan pengganggu (e) sama dengan nol, 2) Kesalahan pengganggu berbentuk distribusi normal, 3) Kesalahan pengganggu tidak berkorelasi dengan variabel independent, 4) Tidak adanya autokorelasi antar gangguan 5) Tidak adanya multikoloneritas, 6) Varian kesalahan pengganggu tetap pada homoskedastisitas (tidak terjadi heterokedastisitas)

#### 1. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas dapat diketahui dari mendeteksi atau melihat langsung plot sebaran data uji statistik. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan plot normal. Hasil ujinya dapat dilihat berikut ini:

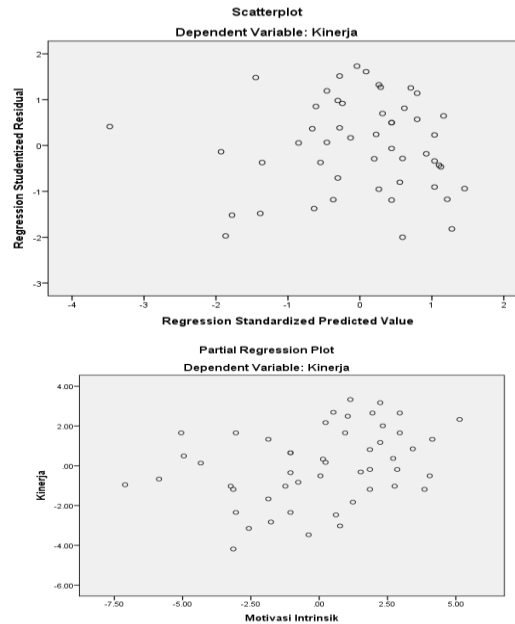


Gambar 4.1 Hasil P-Plot

Grafik histogram ini menggambarkan distribusi frekuensi dari kinerja, dengan melihat grafik di atas diketahui distribusi frekuensi dari kinerja karyawan pada PT Sasirangan Kasasiur Banjarmasin disekitar garis kurva normal. Berdasarkan pada out put histogram di atas dapat diketahui bahwa sebaran data yang ada merata kesemua daerah kurva normal yang berarti bahwa dalam penelitian ini telah lolos salah satu uji asumsi klasik yaitu uji normalitas. Dari gambar di atas dapat diketahui jika titik-titik distribusi berada di sekitar garis lurus diagonal maka distribusi frekuensi terdistribusi secara normal.

## 2. Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier kesalahan pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Uji Heterokedastisitas biasa juga disebut uji homogenitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik variabel independen terhadap variabel dependen yang mengisi diagram scatterplot seperti tampak pada gambar di atas tidak ditemukan adanya masalah heterokedastisitas.

## Hasil Estimasi Regresi

Data dari variabel motivasi dan variabel kinerja yang telah valid dan reliabel kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS versi 21.0 For Windows dan diperoleh hasil estimasi regresi sebagai berikut:

Tabel 4.12  
Hasil Estimasi Regresi Berganda

Variabel Terikat/Dependent	Variabel bebas/Independent	t <sub>hitung</sub>	Sig	Koefisien Regresi
Kinerja	1. Motivasi Intrinsik	2.417	0.20	0.220
	2. Motivasi Ekstrinsik	9.066	0.000	0.819
Constant : -1.466				
Adjusted R Square : 0.650				
F <sub>hitung</sub> : 46.543				
F <sub>tabel signifikansi 5%</sub> : 2.79				
T <sub>tabel signifikansi 5%</sub> : 2.021				

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan pada tabel 4.12 di atas dapat dituliskan persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1.466 + 0.220 X_1 + 0.819 X_2$$

Persamaan regresi berganda di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. a: Nilai constanta sebesar -1.466 menunjukkan jika tidak ada variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik, maka kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin sebesar -1.466.
2. b<sub>1</sub>: Koefisien regresi sebesar 0.220 untuk variabel motivasi intrinsik adalah elastisitas jumlah variabel kinerja, mempunyai makna bahwa jika ditingkatkan satu kali pada variabel motivasi intrinsik dengan menganggap faktor yang lain tetap maka kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin akan mengalami kenaikan sebesar 0.220.
3. b<sub>2</sub>: Koefisien regresi sebesar 0.819 untuk variabel motivasi ekstrinsik adalah elastisitas jumlah variabel kinerja, mempunyai makna bahwa jika ditingkatkan satu kali pada variabel motivasi intrinsik dengan menganggap faktor yang lain tetap maka kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin akan mengalami kenaikan sebesar 0.819.

## Pengujian Hipotesis

### Uji T

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara terpisah/parsial terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin. Berikut hasil pengolahan data menggunakan program SPSS.

Tabel 4.13  
Hasil Perhitungan T hitung

No	Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Hasil
1	Motivasi Intrinsik	2.417	2.021	Berpengaruh
2	Motivasi Ekstrinsik	9.066	2.021	Berpengaruh

Sumber: Data diolah 2020

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Intrinsik (X<sub>1</sub>) 2.417 lebih besar dari nilai t tabel 2.021, dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin. Variabel Motivasi ekstrinsik (X<sub>2</sub>) 9.066 lebih besar dari nilai t tabel 2.021, dengan demikian motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

### Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Berikut hasil perhitungan f hitung.

Tabel 4.14  
Hasil Perhitungan F hitung

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	302.330	2	151.165	46.543	.000 <sup>b</sup>
	Residual	152.650	47	3.248		
	Total	454.980	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai F<sub>hitung</sub> adalah 46.543 lebih besar dari F<sub>tabel</sub> yaitu sebesar 2.79, dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

## Pembahasan Hasil Penelitian

Hasil persamaan regresi berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS For Windows yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -1.466 + 0.220 X_1 + 0.819 X_2$$

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) 2.417 lebih besar dari nilai t tabel 2.021, dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin. Variabel Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) 9.066 lebih besar dari nilai t tabel 2.021, dengan demikian motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 46.543 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.79, dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin maka dapat disimpulkan Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai t hitung untuk variabel Motivasi Intrinsik ( $X_1$ ) 2.417 lebih besar dari nilai t tabel 2.021, dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin. Variabel Motivasi ekstrinsik ( $X_2$ ) 9.066 lebih besar dari nilai t tabel 2.021, dengan demikian motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

Berdasarkan pengolahan data dengan SPSS diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah 46.543 lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 2.79, dengan demikian keseluruhan variabel independent penelitian yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada Sasirangan Kasasiur Banjarmasin.

### **Saran**

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas penulis memberikan saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Perusahaan

Untuk meningkatkan motivasi karyawan dapat dilakukan dengan cara menaikkan tingkat kepuasan kerja karyawan salah satunya dengan penataan manajemen yang baik, adil dalam membuat kebijakan baru dan lain sebagainya

#### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik mengadakan penelitian dengan topik yang serupa dapat menggunakan penelitian ini sebagai bahan perbandingan atau bahan referensi

## **DAFTAR PUSTAKA**

### **Buku**

Edison, Emran. Anwar, Yohny dan Komariah, Imas. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung: Alfabeta.

Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT.Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali.

Latan, Hengky dan Selva, Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung Alfabeta.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, Anwar, Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung. Refika Aditama.
- Panggabean, Mutiara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Pranowo, Hadi. 2016. *Panduan Sikap dan Perilaku Entrepreneurship*. Jakarta. Platinum.
- Priyatno, Duwi. 2013. *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta. Gava Media.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan* Bandung: Alfabeta
- Suharyadi dan Purwanto, 2016. *Statistika untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sukmadinata, Syaodih, Nana. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Torang, Syamsir. 2015. *Organisasi dan Manajemen Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.