

DAMPAK PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HOME KREDIT PEKANBARU

DIKA IRAWAN¹; NOVIT HIDAYAT²

INSTITUT AZ ZUHRA

Jln. Melati No 16 , Kecamatan Bina Widya, Kota Pekanbaru Riau 28266

E-mail : dikairawan@institutazzuhra.ac.id (Koresponding)

Submit: 12 Februari 2022

Review: 10 Maret 2022

Publish: 26 Maret 2022

*) Korespondensi

Abstract: This research aims to determine the effect of motivation on the performance of PT employees. Home credit Pekanbaru. The research method we carried out was an associative method using a quantitative approach. The sample for this research was employees of PT. Pekanbaru Home Credit, totaling 66 employees using saturated sampling techniques, data collection using questionnaires while data analysis using multiple regression. The research results found that work motivation had a significant effect on employee performance at PT.Home Kredit Pekanbaru

Keywords: *Motivation, Performance*

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur orang banyak secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan ,manusia sebagai pelaku dalam menjalankan sebuah visi misi harus dapat menjalankan sebuah system yang telah dibuat, ketepatan memilih orang akan menjadi salah satu cara untuk menempatkan seseorang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya. Untuk dapat menjalankan sebuah kegiatan baik itu perusahaan, Lembaga, organisasi, komunitas atau lainnya dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dibidangnya masing masing dan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula , hal ini menjadi perhatian yang penting agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai maksima.

PT. Home kredit pekanbaru adalah Perusahaan swasta yang bergerak dibidang pembiayaan di jalan Jendral Sudirman Ruko city square Blok D no 15-16 Pekanbaru. Perusahaan pembiayaan merupakan satu badan usaha diluar bank dan Lembaga keuangan bukan bank yang khusus didirikan untuk melakukan kegiatan termasuk dalam bidang usaha Lembaga pembiayaan dalam bentuk penyediaan dana ,atau barang modal dengan tidak menarik dana langsung dari masyarakat.

Kinerja karyawan adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan dari ruang lingkup

organisasi atau perusahaan dan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan tersebut ,kinerja karyawan juga berperan penting dalam sebuah acuan penting dalam penilaian kualitas karyawan demi mempertahankan produktivitas seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut , jika kinerja seorang karyawan dinilai baik maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan apresiasi atau reward dalam bentuk lainnya dari perusahaan.

Selain itu kinerja yang baik tentunya dipengaruhi oleh suatu motivasi yang merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan element yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan menjaga, menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Untuk lebih jelas dapat kita lihat bagaimana kehadiran karyawan PT. Home kredit Pekanbaru yang dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Home Kredit Pekanbaru Tahun 2019 s/d 2023

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja	Absensi	Persentase %
-------	-----------------	-------------------	-------------------	---------	--------------

		/Tahun			
2019	66	312	20.592	50	0.97
2020	70	312	21.840	45	0.20
2021	74	312	23.088	40	0.17
2022	70	312	22.470	55	0.24
2023	66	312	20.592	40	0.19

Sumber : Data Absensi PT. Home Kredit Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat jumlah persentase kehadiran karyawan pada PT. Home Kredit Pekanbaru dalam setiap tahunnya yaitu tahun 2019 sebesar 0.97 %, tahun 2020 sebesar 0.20 %, tahun 2021 sebesar 0.17 %, tahun 2022 sebesar 0.24 %, dan tahun 2023 menurun 0.19 %. Maka tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat absensi karyawan pada PT.Home Kredit Pekanbaru mengalami fluktuasi. Ketidaksiplin karyawan terjadi karena terdapat indikasi masih lemahnya system yang mengatur tentang kedisiplinan karyawan. Pengawasan dari pimpinan terhadap kedisiplinan karyawan serta sanksi yang akan diterima oleh karyawan apabila mereka tidak disiplin.

Hal Ini Juga dapat terjadi karena kurangnya motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaann yang diterapkan diperusahaan tersebut hal ini dapat membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil observasi dilapangan banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaanya. Berikut kami tampilkan table penilaian kinerja karyawan PT.Home Kredit Pekanbaru.

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Karyawan PT. Home Credit Pekanbaru

Tahun	Jumlah Karyawan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase %
2019	66	105.193.571.218	78.854.626.217	74,96%
2020	70	145.639.820.669	98.384.374.745	67,55%
2021	74	122.522.405.812	85.471.186.349	69,76%
2022	70	120.721.281.660	101.037.761.049	83,70%
2023	66	121.613.202.201	105.244.712.338	86,54%

Sumber Data : PT. Home Credit Pekanbaru

Berdasarkan tabel 1.2 diatas terlihat bahwa kinerja karyawan mengalami peningkatan setiap tahunnya, pada tahun 2019 dengan target Rp. 105,193,571,218 dan realisasi target Rp. 78,854,626,217 dengan persentase 74.96% sedangkan untuk jumlah karyawan 66 orang, Pada tahun 2020 dengan target Rp. 145,639,820,669 dan realisasi target Rp. 98,384,374,745 dengan persentase 67.55% sedangkan untuk jumlah karyawan 70 orang, Pada tahun 2021 dengan target Rp. 122,522,405,812 dan realisasi target Rp. 85,471,186,349 dengan persentase 69.76% sedangkan untuk jumlah karyawan 74 orang, kemudian pada tahun 2022 dengan target Rp. 120,721,281,660 dan realisasi target Rp. 101,037,761,049 dengan persentase 83.70% sedangkan untuk jumlah karyawan 70 orang, dan pada tahun 2023 dengan target Rp. 121,613,202,201 dan realisasi target Rp. 105,244,712,338 dengan persentase 86.54% sedangkan untuk jumlah karyawan 66 orang.

Dapat dilihat dari kinerja karyawan pada PT. Home Credit Pekanbaru pada tahun 2019 sampai 2023 terjadi peningkatan setiap tahunnya, namun realisasi target masih jauh dari target yang telah diberikan perusahaan. Dengan kata lain, karyawan PT. Home Credit Pekanbaru sangat perlu diberikan motivasi agar dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dari tabel 1.2 diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan setiap tahunnya selalu mengalami perubahan dan perubahan tersebut bukan meningkat setiap tahunnya melainkan terkadang naik dan terkadang turun.

Dilihat dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada PT. Home Kredit Pekanbaru mengalami fluktuasi pada tiap tahunnya.

METODE

Menurut Arikunto (2002), untuk sampel apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus yaitu pengambilan sampel dengan

cara semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Cabang Pekanbaru. Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 66 orang karyawan

Sedangkan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi linier berganda dengan bantuan Software SPSS Versi 23 for windows. Analisis linear berganda digunakan untuk mengukur pengaruh lebih antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat dan dapat dinyatakan dengan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan
 $b_{1,2,3}$ = Koefisien Regresi
 X_1 = Motivasi
 e = *Random Error term*
 a = Konstanta

HASIL

Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut menghasilkan alat ukur sesuai dengan tujuan pengukurannya.. Untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu instrumen, dapat dikonsultasikan dengan melihat nilai *corrected item-total correlation* dan membandingkan dengan r tabel. Dimana nilai *corrected item- total correlation* > r tabel. Didapat r tabel untuk $N= 66$ adalah 0,239

Berikut hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS Versi 25.0, maka bisa dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.3 Hasil Uji Validitas

Varibae l	Indikator	<i>corrected item-total correlation</i>	r tabel (Tarf Signifik an 5%)	Ketera ngan
Motiva si Kerja (X1)	Indikator 1	0,512	0,239	Valid
	Indikator 2	0,614	0,239	Valid
	Indikator 3	0,580	0,239	Valid
	Indikator 4	0,363	0,239	Valid
	Indikator 5	0,318	0,239	Valid

	Indikator 6	0,456	0,239	Valid
Kinerja Karyaw an (Y)	Indikator 1	0,307	0,239	Valid
	Indikator 2	0,577	0,239	Valid
	Indikator 3	0,553	0,239	Valid
	Indikator 4	0,449	0,239	Valid
	Indikator 5	0,266	0,239	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25.0

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 25), 2018 yaitu indikator dari variabel Motivasi dan kinerja karyawan dinyatakan reliable atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N of Item	Cronbach's Alpha	Standar Reliabilitas	Keterangan
Motivasi Kerja (X2)	6	0,737	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5	0,672	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap semua pernyataan variabel menunjukkan bahwa nilai koefisien reabilitas *Cronbach's Alpha* berada diatas (>0,60), dengan demikian bahwa semua item pertanyaan dapat dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji multikolonieritas, dan uji normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara

variabel indepen. Jika terdapat atau terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko).

Tabel 1.5 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

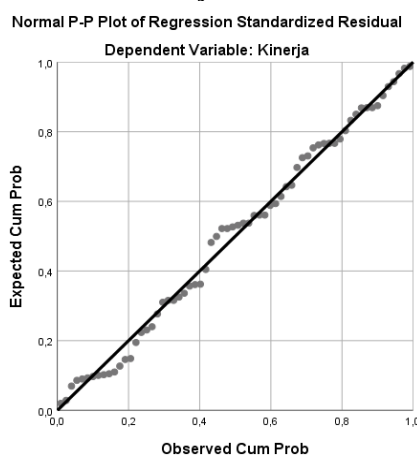
Collinearity Statistics			
Model		Tolerance	VIF
1	Motivasi	0,379	2,639

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 1.5 dapat dilihat variabel variabel motivasi memiliki nilai Tolerance 0,379 dan nilai VIF 2,639. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance kurang dari 0,100 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Suatu model regresi yang baik adalah yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut : Gambar 1 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25.0

Analisis regresi berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya variabel dependen, bila terdapat dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda

dilakukan apabila terdapat paling sedikitnya dua variabel independen.

Untuk mengukur dan menguji motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengolahan data yang dirangkum dalam tabel berikut :

Pada grafik normal plot, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini memenuhi syarat untuk menjadi model regresi yang baik karena merupakan model regresi yang memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	5,390	1,567	3,438	,001
	Motivasi	,376	,114	,455	,002

Gambar 2. Grafik Scatter Plot variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Peneliti (SPSS Versi 25)

Berdasarkan tabel gambar 1.2 maka dapat dibuat model persamaan regresi berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + e$$

$$Y = 5,390 + 0,376 X_1 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (α)

Nilai konstanta (α) sebesar 5,390. Hal ini bahwa menunjukkan bahwa apabila Variabel motivasi kerja (X_1) sama dengan nol atau konstan maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 5,390 satuan.

2. Konstanta (b_1) Untuk Variabel Motivasi (X_1)

Besarnya nilai koefisien regresi (b_1) untuk variabel Motivasi sebesar 0,376. Nilai b_1 yang positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kinerja karyawan (Y) dengan Motivasi(X_1) yang

artinya jika Motivasi kerja (X_1) naik sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan (Y) juga akan naik sebesar 0,376, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya bersifat konstan.

Dalam penelitian ini, pengaruh antara variabel bebas dengan terikat secara parsial di uji dengan melakukan uji t. Uji ini dilakukan dengan taraf signifikan 5%. Kriteria yang digunakan dalam pengujian ini yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti variabel bebas tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel bebas secara pasrial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

T_{tabel} yang digunakan pada penelitian ini berdasarkan perhitungan berikut:

$$T_{tabel} = \alpha/2; n-k-1 = 0,05/2; 66-2-1 = 0,025; 63 = 1,998$$

Hasil pengujian dan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebagai berikut;

Tabel 1.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

1	(Constant)	5,390	1,567		3,438	,001
	Motivasi	,376	,114	,455	3,285	,002

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 1.6, dapat dilihat nilai t_{hitung} dari variabel bebas, yaitu Motivasi (X_1) dan. Hasil pengujian variabel adalah sebagai berikut : Variabel motivasi kerja (X_1) yaitu $3,285 > 1,998$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Home Credit Indonesia Pekanbaru

Tabel 1.7 Hasil Uji Simultan (Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235,645	2	117,823	37,237	,000 ^b
	Residual	199,339	63	3,164		
	Total	434,985	65			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25.0

Berdasarkan tabel 1.7 diketahui nilai sig untuk Motivasi Kerja (X_1) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 37,237 > F_{tabel} 3,14$ sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis ini adalah tahapan terakhir dalam penelitian kuantitatif dengan tujuan untuk melihat berapa persen pengaruh variabel X terhadap Y dan sisinya dipengaruhi oleh variabel yang lain tidak yang tidak terdapat pada penelitian ini. Adapun hasil uji R dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 1.8 Hasil Uji R

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,736 ^a	,542	,527	1,779

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 25.0

PEMBAHASAN

Motivasi adalah sebuah dorongan ataupun serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak laud alam mencapai tujuan.dorongan tersebut terdiri dari dua komponen yaitu arah prilaku kerja dan kekuatan prilaku .

Menurut Winardi(2002) mengemukakan bahwa istilah motivasi berasal dari perkataan latin yaitu movere yang berarti menggerakkan

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upaya nya untuk mencapai kepuasan(Hasibuan,2007)

Lalu ishah dan hendri (2003) mengatakan motivasi sebagai suatu hal pokok yang menjadi dorongan setiap motif

untuk bekerja.

Sementara itu Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut mangkunegara (2009) kinerja SDM merupakan istilah yang muncul dari kata Job Performance atau actual Performance (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang)

Harsuko (2011) mendefinisikan kinerja adalah unsur pencatatan hasil kinerja SDM dari waktu ke waktu sehingga diketahui hasil kinerja SDM dan perbaikan apa yang dilakukan agar dimassa mendatang lebih baik. untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan organisasi disusun dalam unit unit kerja yang lebih kecil dengan pembagian kerja dan system kerja serta mekanisme yang jelas.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara pengujian hipotesis yang didapatkan mendukung teori dan hipotesis yang telah dicantumkan. Untuk itu, dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut :

Motivasi meliputi kemauan kerja, Kerelaan, membentuk keterampilan, tanggung jawab dan tujuan. Indikatornya yaitu : Kesempatan berprestasi, Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan, Kewenangan dan tanggung jawab, kedudukan lebih baik dengan cara bersaing secara sehat, Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan, dan Pengakuan atas pekerjaan. Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi pada tabel 5.32 di bawah ini :

Tabel 1.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi

No.	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Nilai Rata-Rata	Ket
1	Motivasi	Kesempatan Berprestasi	3,68	Baik

2		Kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan	3,83	Baik
3		Kewenangan tanggung jawab	3,52	Baik
4		Kedudukan lebih baik dengan cara bersaing secara sehat	3,86	Baik
5		Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan	3,74	Baik
6		Pengakuan atas pekerjaan	3,73	Baik
Jumlah			22,36	
Rata-Rata			4,36	Sangat Baik

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 1.9 dapat dilihat, bahwa nilai rata-rata yang tertinggi terdapat pada indikator kedudukan lebih baik dengan cara bersaing secara sehat dengan nilai sebesar 3,86, yang artinya kemampuan yang dimiliki karyawan akan menunjukkan kedudukan lebih baik maka itu sudah termasuk sangat baik. Sedangkan rata-rata terendah terdapat pada indikator kewenangan tanggung jawab dengan nilai sebesar 3,52. Kewenangan tanggung jawab karyawan PT. Home Credit Pekanbaru sudah baik dalam melakukan pekerjaan, akan tetapi masih perlu kesadaran karyawan dalam tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Jadi nilai rata-rata pada motivasi sebesar 4,36 termasuk kategori sangat baik. Yang artinya PT. Home credit harus mempertahankan agar karyawan memiliki jiwa semangat kerja.

Kinerja meliputi kemandirian, efektivitas, kualitas, dan kuantitas. Indikatornya yaitu : Jumlah pekerjaan, Kualitas pekerjaan, Ketepatan waktu, Kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Berikut adalah hasil tanggapan responden terhadap variabel kinerja pada tabel 1.9 di bawah ini :

Tabel 1.10 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja

No.	Variabel Penelitian	Indikator Penelitian	Nilai Rata-Rata	Ket.
1	Kinerja	Jumlah pekerjaan	3,67	Baik
2		Kualitas pekerjaan	3,83	Baik
3		Ketepatan waktu	3,76	Baik
4		Kehadiran	3,62	Baik

5	Kemampuan kerjasama	3,77	Baik
Jumlah		18,65	
Rata-Rata		3,75	Baik

Sumber : Pengolahan Data, 2023

Dari tabel 1.9 dapat dilihat, bahwa nilai rata-rata yang tertinggi terdapat pada indikator kualitas pekerjaan dengan nilai sebesar 3,83, yang artinya karyawan dalam pencapaian tujuan atau sasaran yangtelah ditetapkan oleh perusahaan diperoleh dengan baik dan berdaya guna, maka dari sudah termasuk baik. Sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator kehadiran dengan nilai sebesar 3,62. Nilai ini sudah kategori baik, akan tetapi PT. Home Credit Indonesia perlu lebih baik lagi dalam menegaskan kepada karyawan tentang peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, agar karyawan tidak mengabaikan peraturan yang ada. Jadi nilai rata-rata kinerja sebesar 3,75 dengan kategori baik. Yang artinya PT. Home Credit Indonesia harus meningkatkan kembali kinerja karyawannya agar perusahaan menjadi lebih baik.

Dengan melihat hasil perhitungan uji hipotesis yang telah dilakukan, diketahui bahwa thitung (3,285) > ttabel (1,998) dengan taraf nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,002, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha1 diterima dan H01 ditolak yang artinya terdapat pengaruh positif secara signifikan variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Artinya bahwa motivasi kerja yang meliputi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan dan kebutuhan akan afliasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal ini sesuai dengan pendapat Rivai dalam Nurmansyah (2019;223) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi sebagai proses psikologis yang timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang yang disebut instrinsik atau faktor diluar diri yang disebut ekstrinsik.

Hal ini juga didukung hasil penelitian dari Ekki Kesit Novianti, dan Senny Handayani S (2017), Christian Katiandagho,dkk (2014) dan Prasetyo Kurniawan (2018) menyatakan terdapat

pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan sesuai dengan hipotesis yang diajukan yaitu motivas kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Home Credit Indonesia Pekanbaru.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu sebagai berikut: Variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh/ Dampak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Home Credit Pekanbaru dapat dilihat dari pengujian hipotesis bahwa thitung (5,888) > ttabel (1,987).

DAFTAR RUJUKAN

- Swatno dan Priansa,2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Kencana, Prenadamedia Group
- Sastrohadiwiryono, Siswanto .B. 2007. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rivai, dalam Nurmansyah (2019). *Motivasi Kerja*
- Kesit Novianti Dan Senny Handayani s (2017) *tentang Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja*
- Mangkunegara (2009) *Dalam Buku Manajemen sumber daya Manusia (Kinerja SDM)*
- Harsuko (2011) *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja*
- Winardi (2011) *Motivasi dan pemotivasian manajemen*
- Hasibuan (2007) *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktivitas*
- Isak dan Hendry (2003) *Manajemen Motivasi*