

**Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Pegadain
(Persero) Cabang Tolitoli**
***The Effect Of Motivation On Work Achievement Employees At PT. Pegadain
(Persero) Tolitoli Branch***

¹Anita Natarina, ²M. Natsir HI. Mallu, ³Ayuwandira M. Morad
Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mujahidin
¹anitanatarina85@gmail.com,
²hm.natsir@stiemujahidin,
³Ayuwandiramorad@gmail.com

ABSTRAK

Perilaku yang termotivasi lebih cepat cenderung akan lebih meningkat pada saat pimpinan memberikan arahan-arahan dan bahan-bahan untuk dijadikan bahan penyelesaian pekerjaannya. Tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai secara efektif dan efisien apabila karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugasnya sehingga tercipta prestasi kerja yang baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik sampling jenuh. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan analisis koefisien determinasi. Berdasarkan hasil analisis atas dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan prestasi kerja karyawan dinyatakan valid dan reliabel, dengan model regresi linier sederhana sebagai berikut $Y = 2,717 + 1,139$. Adapun hasil dari analisis koefisien determinasi R^2 atau R Square yang diperoleh sebesar 0,587% atau 58,7%, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi sebesar 58,7% dan 0,413 atau 41,3% dipengaruhi dan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Karyawan, motivasi, prestasi kerja

ABSTRACT

Behavior that is motivated more quickly tends to increase when the leader provides directions and materials to be used as material for completing his work. The company's goals will be achieved more effectively and efficiently if employees have the ability and skills in carrying out their duties so as to create good work performance. This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Tolitoli Branch. This research uses an associative research type with a quantitative approach. The data collection used is observation, interviews, documentation and questionnaires. The population in this study is all employees at PT. Pegadaian (Persero) Tolitoli Branch. The sampling technique in this study is the saturated sampling technique. The analytical method used is simple linear regression analysis and coefficient of determination analysis. Based on the results of the above analysis, it can be concluded that the motivation and employee performance variables are declared valid and reliable, with a simple linear regression model as follows $Y = 2.717 + 1.139$. The results of the analysis of the coefficient of determination R^2 or R Square obtained are 0.587% or 58.7%, this shows that work performance is influenced by motivation by 58.7% and 0.413 or 41.3% is influenced and by variables not examined in this research.

Keywords: Employee, Motivation, Work Achievemen

PENDAHULUAN

Era globalisasi perkembangan teknologi semakin pesat dan tingkat persaingan didunia bisnis sangatlah ketat. Oleh karena itu dengan situasi saat ini, setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yakni gaji, fasilitas, motivasi, disiplin kerja dan lain-lain. Setiap perusahaan terus melakukan perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia karena hal ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. diantaranya dengan memberikan motivasi kerja yang tersistem pada karyawan, karena motivasi kerja yang diberikan oleh manajemen terutama pimpinan serta rekan kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja dari perusahaan.

Setiap perusahaan yang bergerak dibidang bisnis mempunyai beberapa tujuan, antara lain: keuntungan dan memperluas usahanya. Maka setiap perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur utama yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka perusahaan akan mendapatkan kendala yang akan menghambat tujuan perusahaan. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan karena memotivasi diri sendiri akan membuat karyawan bersemangat untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi adalah daya pendorong yang ada dalam diri karyawan yang mengakibatkan karyawan rela untuk menggerakkan

kemampuan dan keahlian tenaga dan waktunya untuk mempersiapkan berbagai kegiatan diperusahaan yang akan menjadi tanggung jawab dalam rangka untuk mencapai tujuan perusahaan dan berbagai sarana yang telah ditentukan sebelumnya.

Perilaku yang termotivasi lebih cepat cenderung akan lebih meningkat pada saat pimpinan memberikan arahan-arahan dan bahan-bahan untuk dijadikan bahan penyelesaian pekerjaannya. Perusahaan dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien jika didukung oleh kemampuan dan keterampilan karyawannya dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan dengan penuh tanggung jawab yang kemudian menghasilkan prestasi kerja para karyawan.

Prestasi kerja dilihat dari seluruh proses kegiatan karyawan dalam mencapai hasil kerjanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki sehingga karyawan mempunyai peran dalam pekerjaannya. Untuk itulah prestasi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan akan mencapai kerja yang optimal jika didukung oleh faktor-faktor motivasi tertentu sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Yuli (2005:89) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang berkualitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan dan dapat bertanggung jawab pada tugas yang telah diberikan.

Untuk menghadapi persaingan bisnis PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli dituntut untuk mempunyai keunggulan dan memberikan pelayanan secara optimal pada masyarakat. Semangat kerja dan pelayanan yang prima kepada masyarakat akan menjadi

kunci sukses PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli dimasa yang akan datang. Motivasi dan pencapaian prestasi kerja yang optimal muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan.

Hasil observasi yang dilakukan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli motivasi karyawan kurang, masing-masing karyawan PT. Pegdaian (Persero) Cabang Tolitoli sudah mempunyai tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan meskipun masih ada beberapa karyawan tidak bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan karena motivasi dalam dirinya masih kurang, salah satu penyebabnya karena karyawan tersebut sudah merasa mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tapi nyatanya tidak terselesaikan dengan baik, kurangnya pemberian motivasi pada karyawan dan kurangnya motivasi dalam diri setiap karyawan. Maka dari itu prestasi kerja karyawan kurang, bila motivasi dalam dirinya tinggi dan dia mampu mendorong dirinya untuk lebih termotivasi lagi dalam mencapai tujuan yang dia inginkan. Jika motivasi tersebut terus meningkat dalam dirinya maka ada peluang untuk maju dan menunjukkan bahwa dia mampu mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono

(2014:55) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Lokasi penelitian ini dilaksanakan di kabupaten tolitoli dengan obyek penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli yang beralamat di Jln. Usman Binol No. 32 Kelurahan Baru Kecamatan Baolan Kabupaten Tolitoli. Penelitian ini dipilih dengan pertimbangan bahwa peneliti mudah memperoleh data penelitian baik yang bersifat data primer maupun data sekunder. Populasi dalam penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli adalah berjumlah 30 orang karyawan. sampel adalah sensus atau sampling jenuh yaitu metode yang mengambil seluruh populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini. Dalam pengumpulan data-data penelitian yakni observasi, dokumentasi, dan kuesioner. Metode Analisis Data yakni Uji regresi linier sederhana merupakan uji untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (X) terhadap prestasi kerja karyawan (Y). $Y = a + bx$. Selanjutnya dilakukan Uji Koefisien Determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap prestasi kerja (Y), maka dapat dilakukan perhitungan dengan rumus koefisien determinasi yaitu : Koefisien Determinasi : $(r)^2 \times 100\%$. Untuk mengolah data peneliti menggunakan alat bantu berupa perangkat lunak statistik yaitu aplikasi *software* SPSS Versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1s1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.717	8.440		.750
	Motivasi (X)	1.139	.181	.766	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah SPSS 26 (2021)

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dengan bantuan SPSS versi 26 dapat disajikan dalam bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + bx$$

$$Y = 2,717 + 1,139x$$

Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- a.
- b. Konstanta (a) sebesar 2,717 artinya jika motivasi 0, maka besarnya prestasi kerja karyawan sebesar 2,717

- c. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,139, jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,139.

Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (r^2) bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi (X) terhadap prestasi kerja (Y). Maka diperoleh hasil menggunakan SPSS versi 26 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 ^a	.587	.572	3.611

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat dikatakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan R^2 atau R Square adalah sebesar 0,587 atau 58,7%. Maka dapat dikatakan bahwa 58,7% variabel prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel motivasi sedangkan sisanya 0,413 atau 41,3% dipengaruhi dan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan melalui pengolahan data spss

dapat dilihat bahwa hipotesis yang telah ditetapkan menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan diterima. Hal ini berarti memotivasi karyawan dengan baik dan efektif akan mempengaruhi kerja para karyawannya sehingga mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja. Permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini yaitu tentang

apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli. Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah data dari variabel motivasi dan variabel prestasi kerja karyawan adalah data yang statusnya sudah valid dan realibel.

Dari hasil analisis penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap prestasi kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan Uji t menunjukkan uji t_{hitung} sebesar $6,305 > t_{tabel} 2,048$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka penelitian ini membuktikan berdasarkan data diatas, bahwa variabel motivasi dalam penelitian ini berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang dan penelitian Theodora Yatipai, John Montolalu dan Sonny Gerson Kaparang (2015).

Berdasarkan dari hasil regresi linier sederhana diperoleh nilai Konstanta (a) sebesar 2,717 hal ini berarti motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan sebesar 2,717, dan hasil Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 1,139, jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 1,139 yang artinya motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari hasil analisis koefisien determinasi R^2 atau R Square sebesar 0,587 atau 58,7% hal ini berarti variasi pada variabel prestasi kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sisanya 41,3% dijelaskan oleh

variabel lain diluar dari variabel penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli diperoleh korelasi sebesar 76,6% berada pada tingkat hubungan kuat, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dan prestasi kerja karyawan. artinya apabila motivasi ditingkatkan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya apabila motivasi diturunkan maka prestasi kerja karyawan akan menurun.

Motivasi juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Tolitoli sebesar 58,7%. Hal tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan dipengaruhi motivasi sebesar 58,7% dan 41,3% dipengaruhi dan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Adapun saran yang dapat penelitian sampaikan sehubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan yakni Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan motivasi karyawan karena hal ini dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan, diantaranya dengan memberikan apresiasi terhadap karyawan yang bekerja dengan baik, memberikan keluasaan dalam pengembangan karir agar menjadi motivasi sehingga prestasi kerja karyawan akan terus meningkat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada ketua sekolah tinggi ilmu ekonomi mujahidin yang telah memberika dukungan materil dan nonmaterial serta semua pihak yang telah senantiasa kebersamai peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna dan Usman Taragian. 2013. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Sumatra Utara.** 21 januari 2021
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Bandung : Refika Aditama.
- Dhinar Apsari. 2014. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Program Studi Ekonomi Syari'ah dan Jurusan Syari'ah dan Ekonomi Islam.** Banyumas. 9 maret 2021.Vol V, No. 3 Desember 2014
2013. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.** Bandung : Refika Aditama.
- Remadasari dan Yuliana. 2019. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi.** Fakultas ekonomi, Jurusan Manajemen. Malang. .(<https://doi.org/10.24036/jpk/vol11-iss02/663> URL:<http://jpk.ppj.unp.ac.id/index.php/jpk/article/view/663>). 15 Maret 2021
- 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.** PT Remaja Rosdakarya.
- Sadarmayanti. 2010. **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja cetakan Kedua.**

Bandung : Penerbit. Mandar Maju.

- Sondang P. Siagian. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Edisi Pertama, Jakarta : Binapura Aksara.

——— 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Bumi Angsara

——— 2013. **Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RQD.** Bandung : CV Alfabeta

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan RQD.** Bandung : CV Alfabeta

Sofyandi, Herman. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : Graha Ilmu.

Suprihanto. Jhon. 2006. **Penilaian Kinerja dan Perkembangan Karyawan.** Yogyakarta : BPFE.

Sinungan Muchjarsyah. 2003. **Produktivitas Apa dan Bagaimana.** Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Sutrisno Edy. 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta : Kencana

Sindi Larasati dan Alini Gilang. 2014. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.** Fakultas komunikasih dan bisnis. Jabar Utara. Vol V. No 3.9 maret 2021.

Umi Kulsum. 2008. **Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.** Fakultas Parawisata dan Perhotelan: Padang. 21 maret 2021.

Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Malang : UMM Press.