

The Influence of Work Motivation on Employee Performance at PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

Deida Aulia Putri Firmansyah¹, Wawan Gunawan², Yayat Ginanjar³, Indra Nugraha Saputra⁴, Ai Siti Nurjanah⁵

^{1,2,3}Universitas Sebelas April

deydaputry@gmail.com, wawan.feb@unsap.ac.id, yayat.feb@unsap.ac.id,
indranugraha080901@gmail.com, aisitinurjanah0722@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Jul 20,
2024

Revised Agust
23, 2024

Accepted Oct 15,
2024

Keywords:

Work
Motivation,
Employee
Performance

ABSTRACT

This research is entitled the influence of work motivation on employee performance at PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung. The problem with this company is the lack of optimization in improving employee performance. This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung. So, to improve employee performance, namely by providing work motivation by the company to employees. This research uses quantitative methods with a survey approach, documentation, and data collection techniques using observation and questionnaire methods. The sampling technique in this research used Non-Probability Sampling. The number of samples used in this research was 32 respondents. Research data was analyzed through data normality assumption tests, simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing (t test). The results of this research show that work motivation and employee performance at PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung has a very strong relationship. This is proven by the correlation coefficient obtained at 0.742. Furthermore, work motivation (X) greatly influences employee performance (Y). This is proven by the calculation results of the coefficient of determination which was obtained at 55%. And there is a positive influence between work motivation (X) and employee performance (Y) which is obtained from the results of hypothesis testing which shows a t_count value of 6.059 > t_table 1.697.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Deida Aulia Putri Firmansyah,
Progam Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Jalan Angkrek Situ No. 19 Kecamatan Sumedang Utara Sumedang 45322.
Email: deydaputry@gmail.com

1. INTRODUCTION

Menurut Hasibuan (2009: 1-2) dalam Ginanjar (2024: 2) menyatakan bahwa, “Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting yang tidak boleh dipandang sebelah mata dalam menjalankan sebuah perusahaan atau bisnis. Sumber daya manusia yang dimaksud di sini mencakup dua hal yaitu daya fisik dan daya pikir yang dapat menentukan kemampuan manusia. Meski suatu perusahaan ditunjang oleh peralatan serba canggih dan memadai, jika dikelola oleh SDM yang tidak berkualitas maka semua yang sudah dilakukan itu akan sia-sia.

Keberhasilan dari sebuah perusahaan tergantung sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, kerjasama dan keterampilan antara karyawan dalam meningkatkan kualitas. Terutama dari kinerja karyawan yang mampu menghasilkan sinergi positif melalui usaha yang dikerjakan, seperti halnya PT. Mitradana Putra Utama Finance

Cabang Bandung peningkatan kinerja menjadi salah satu faktor yang harus diperhatikan, agar hasil pencapaian kinerja karyawan tetap berkualitas dan para karyawan selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Ariani (2022:7.31) menyatakan bahwa, Kinerja karyawan merupakan kemampuan kerja atau sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja karyawan merupakan aspek yang penting dalam MSDM karena dinilai bahwa kinerja adalah prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. PT. Putra Utama Finance merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan kredit dan pinjaman pada usaha kecil yang berlokasi di Jalan Tengah Sukamaju, Kecamatan Majalaya. Jasa yang dijual antara lain multiguna barang dan jasa, penjaminan modal kerja, dan investasi. Berdasarkan hasil observasi peneliti memperoleh data dari pihak PT. Mitradana Putra Utama Finance cabang Bandung, berikut data target dan realisasi produktivitas karyawan tahun 2018-2022.

Tabel 1 Data Target Kinerja di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung Tahun 2018-2022

No.	Tahun	Target (nasabah)	Realisasi (nasabah)	Presentase
1	2018	1.080	960	89%
2	2019	1.080	1.350	124%
3	2020	1.080	1.200	111%
4	2021	1.080	900	83%
5	2022	1.080	1.185	109%

Sumber Data: PT. Mitradana Putra Utama Finance di Kota Bandung Tahun 2018-2022 (Data Diolah).

Data pada tabel 1 diatas terlihat pada tahun 2018 PT. Mitradana menetapkan target sebesar 1.080 nasabah pertahun terealisasi 960 nasabah atau sebesar 89%. Tahun 2019 PT. Mitradana menetapkan target sebesar 1.080 nasabah pertahun terealisasi 1.350 nasabah atau sebesar 124%. Tahun 2020 PT. Mitradana menetapkan target sebesar 1.080 nasabah pertahun terealisasi 1.200 nasabah atau sebesar 111%. Tahun 2021 PT. Mitradana menetapkan target sebesar 1.080 nasabah pertahun terealisasi 900 nasabah atau sebesar 83%. Tahun 2022 PT. Mitradana menetapkan target sebesar 1.080 pertahun terealisasi 1.185 atau sebesar 109%.

Tabel 2 Dimensi Kinerja Karyawan

No.	Dimensi	Indikator	Keterangan
1	Kualitas Kerja	Melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas perusahaan.	Tidak Tercapai
2	Kuantitas Kerja	Melakukan pekerjaan sesuai dengan target yang dihasilkan.	Tidak Tercapai
3	Tanggung Jawab	Bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.	Tidak Tercapai
4	Kerjasama	Melakukan kerja sama antar karyawan.	Tercapai
5	Inisiatif	Mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan.	Tercapai

Sumber: Robbin dalam buku Anwar Prabu Mangkunegara 2014:75 (diolah oleh peneliti).

Dari tabel 2 diatas, menunjukkan bahwa kemajuan menjaring nasabah pada PT. Mitradana Putra Utama Finance dari tahun 2018-2022 paling rendah terdapat di tahun 2018 dan tahun 2021. Berdasarkan uraian diatas dinyatakan bahwa target kinerja tidak tercapai. Kemampuan kerja karyawan yang rendah karena sebagian karyawan masih ada yang belum mampu mengimput data dengan baik, sales yang kurang memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan pelanggan, karyawan yang lalai dan tidak berenergi dalam menyelesaikan tugasnya, serta kurangnya dorongan yang baik bagi karyawan dari atasan. Dari data diatas, mengidentifikasi bahwa kinerja kerja karyawan belum tercapai.

Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Oleh karena, dengan adanya motivasi dan kinerja, tujuan organisasi dengan mudah tercapai. Motivasi semakin penting karena dalam melaksanakan suatu pekerjaan karena karyawan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi kerja pada karyawan. Dengan adanya motivasi kerja tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi.

1. Rumusan Masalah

Sesuai dengan judul dan berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka dapat ditemukan suatu rumusan masalah yang akan dituangkan dalam penelitian, yaitu :

1. Bagaimana perkembangan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung?
2. Bagaimana Kinerja Karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung ?

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja apa yang di terapkan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung.
2. Untuk mengetahui bagaimana perkembangan kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung.

2. METHOD

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang membuktikan hubungan pengaruh yang ditimbulkan X terhadap Y dengan menggunakan data sekunder berupa kuisioner. Menurut Sugiono (2022:15) menyatakan bahwa, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3. RESULTS AND DISCUSSION

1. Results

1). Uji Validitas

Setelah diperoleh jawaban responden untuk kusioner variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, maka selanjutnya peneliti melakukan pengujian validitas item-item pertanyaan yang diuji dengan menggunakan bantuan SPSS versi 25, maka diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,534	0,349	Valid
2	0,507	0,349	Valid
3	0,565	0,349	Valid
4	0,375	0,349	Valid
5	0,392	0,349	Valid
6	0,376	0,349	Valid
7	0,379	0,349	Valid
8	0,358	0,349	Valid
9	0,421	0,349	Valid
10	0,386	0,349	Valid
11	0,699	0,349	Valid
12	0,558	0,349	Valid
13	0,394	0,349	Valid
14	0,416	0,349	Valid
15	0,402	0,349	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dengan taraf 5% adalah 0,349. Dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) yang digunakan dalam penelitian ini valid.

Tabel 4 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No.	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,486	0,349	Valid
2	0,469	0,349	Valid
3	0,617	0,349	Valid
4	0,413	0,349	Valid
5	0,578	0,349	Valid
6	0,668	0,349	Valid
7	0,505	0,349	Valid
8	0,378	0,349	Valid
9	0,625	0,349	Valid
10	0,571	0,349	Valid
11	0,403	0,349	Valid
12	0,492	0,349	Valid
13	0,626	0,349	Valid
14	0,754	0,349	Valid
15	0,632	0,349	Valid

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil uji validasi pada tabel 4 di atas menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel dengan taraf 5% adalah 0,349. Dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan (Y) yang digunakan dalam penelitian ini valid.

2). Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, dengan bantuan SPSS versi 25 yaitu sebagai berikut:

Tabel 5 Uji Reabilitas Motivasi (X)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 5 di atas, hasil perhitungan dari analisis realibitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja adalah 0,827. Oleh karena itu, *Cronbach Alpha* berada diantara 0,70-0,90 maka item kusioner dinyatakan *reliabel* atau memiliki realibitas tinggi.

Tabel 6 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, hasil dari analisis realibitas dengan teknik *Cronbach Alpha*. Dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,827. Oleh karena itu, *Cronbach Alpha* berada diantara 0,70-0,90 maka item kusioner dinyatakan *reliabel* atau memiliki realibitas tinggi.

3). Uji Asumsi Klasik Normalitas Data

Uji Normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini biasanya digunakan untuk mengukur data berskala ordinal, interval maupun rasio. Metode yang digunakan adalah uji statistik (*Test Kolmogorov Smirnov*) melalui SPSS versi 25 dengan taraf signifikansi >0,05. Data dikatakan berdistribusi normal jika disignifikan lebih besar dari 0,05. Hasil perhitungan uji normalitas adalah sebagai berikut.

Tabel 7 Hasil Perhitungan Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

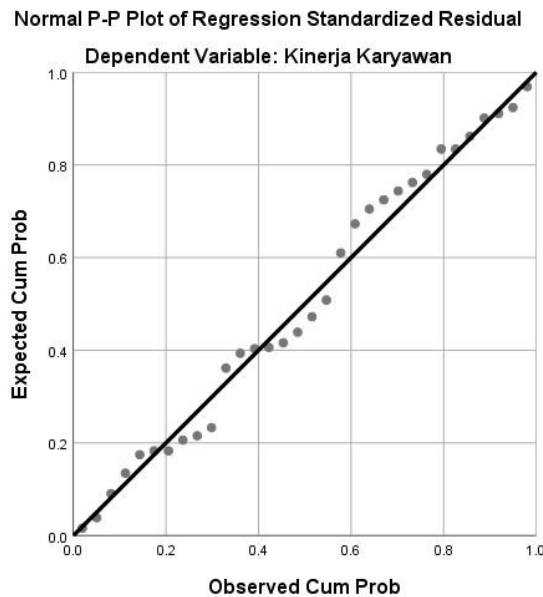
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.62227622
Most Extreme Differences	Absolute	.083
	Positive	.083
	Negative	-.083
Test Statistic		.083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024.

Berdasarkan tabel 7 menunjukkan hasil analisis normalitas kedua variabel, nilai signifikan *Asym. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar $0,200 > 0,05$ yang artinya dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Normalitas data dalam penelitian ini dapat dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada normalitas P-Plot, persyaratan uji normalitas adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

(Data diolah dengan SPSS 25, 2024)

Dari gambar 4.3 diatas dapat dilihat bahwa persyaratan titik-titik yang ada menyebar mendekati dan selalu mengikuti arah garis diagonal yang menandakan bahwa semua data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4). *Analisis Regresi Linear Sederhana*

Analisis regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional atau kausal satu variabel *independent* yaitu motivasi kerja dengan satu variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan. Hasil perhitungannya menggunakan SPSS 25, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Koefisien Regresi Linear Sederhana PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

		Coefficients ^a		Standardized		
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	11.274	9.663		1.167	.253
	Motivasi Kerja	.845	.139	.742	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024.

Berdasarkan tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Costant* (a) sebesar 11,274 sedangkan koefisien regresi untuk variabel independent atau bebas menghasilkan nilai sebesar 0,845 yang bernilai positif. Sehingga persamaan regresi linear sederhana dapat ditulis:

$$Y' = a + bX$$

$$Y' = 11,274 + 0,845X$$

Keterangan:

Y' : Variabel kinerja karyawan

X : Variabel motivasi kerja

a : Konstanta

b : Koefisien regresi

Dari persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) dari persamaan regresi adalah 11,274 hal ini menunjukkan jika motivasi kerja (variabel X) bernilai 0, maka kinerja karyawan (variabel Y) bernilai konstanta 11,274.
- Nilai koefisien regresi variabel (B) sebesar 0,845. Artinya variabel motivasi kerja (variabel X) memberikan kontribusi positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan (variabel Y) yaitu sebesar 0,845. Sehingga apabila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1%, maka akan menyebabkan kenaikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,845. Maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

5). Analisis Koefisien Korelasi (R)

Uji koefisien korelasi dilakukan dengan menghitung korelasi antar variabel menggunakan uji korelasi pearson product moment. Hasil uji korelasi kemudian diinterpretasikan tingkat hubungannya seperti berikut:

Tabel 9 Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval 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 (2020:248)

Berikut hasil perhitungan nilai koefisien korelasi yang sudah diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan Di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	32	32
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.742**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	32	32

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024.

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat dilihat bahwa taraf signifikan sih sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti terdapat hubungan korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. sedangkan untuk nilai koefisien korelasi produk momen sebesar 0,742 dengan arah positif, artinya motivasi kerja (X) memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berhubungan secara positif terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan **kuat**.

6). Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berikut hasil perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) yang sudah diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) di PT. Mitradana Putra utama Finance Bandung

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 ^a	.550	.535	2.666

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024.

$$KD = (R^2) \times 100\%$$

$$KD = (0,742)^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,55)^2 \times 100\%$$

$$KD = 55\%$$

Berdasarkan tabel 11 di atas dapat diketahui dari hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 55%. Hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung adalah sebesar 55% dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, struktur, *job design*, sumber daya, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

7). *Uji Hipotesis (Uji t)*

Uji t (uji signifikan parsial) adalah uji yang digunakan untuk menyatakan signifikansi pengaruh variable bebas secara parsial terhadap variabel terikat.

Langkah-langkah uji t sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis:

$H_0 : \rho = 0$, Tidak ada pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung.

$H_1 : \rho \neq 0$, Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja

karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung.

2. Penentuan taraf signifikansi dan taraf derajat kebebasan:

c. Taraf signifikansi = 5% (0,05)

d. Taraf kebebasan (Dk) = $n-2 = n-k-1$

3. Kriteria pengujian:

a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (berpengaruh)

b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak berpengaruh)

4. Sedangkan, kriteria pengujian dengan SPSS yaitu:

a. Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima.

b. Jika $Sig < 0,05$, maka H_1 ditolak.

Berikut hasil perhitungan uji t (uji signifikan parsial) variabel motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y).

Tabel 12 Hasil Uji t (Signifikan Parameter Individual) di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error				
1	(Constant)	11.274	9.663		1.167	.253
	Motivasi Kerja	.845	.139	.742	6.059	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah dengan SPSS 25, 2024.

- a. Berdasarkan hasil perhitungan tabel 12 di atas dapat dilihat bahwa diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 6,05930 atau nilai signifikansi dengan taraf probabilitas 5% $t_{0,05}$ dari tabel dengan derajat kebebasan 30 adalah sebesar 1,697. dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu "terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung" dapat diterima.
- b. Berdasarkan nilai signifikan dari tabel *coefficients* diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ (nilai tabel *coefficients* lebih kecil daripada 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Discussion

a. Motivasi Kerja di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

Dari hasil penilaian responden yang melibatkan 32 responden dengan 15 item pernyataan kuesioner mengenai variabel motivasi kerja (X) memperoleh skor sebesar 2.211 dari skor maksimum 2.400. item pernyataan ke-11 merupakan item yang tertinggi dengan hasil 154 mengenai perusahaan memberikan jaminan social tenaga kerja, asuransi, tunjangan kesehatan, dana pensiun, dan asuransi perusahaan. Sedangkan item ke-6 merupakan item yang terendah dengan hasil 143 mengenai setiap karyawan mendapatkan posisi kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki, item ke-9 mengenai adanya saling menghormati antar sesama rekan kerja, dan item ke-15 mengenai perusahaan memberikan kebutuhan fisik karyawan seperti uang, makan, dan pakaian. Hasil responden secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan item-item indikator pernyataan motivasi kerja, dengan skor harapan yang berjarak di antara 2.016 – 2.400 dengan presentase sebesar 92,12% berada pada kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan sudah adanya sikap saling mendukung antar sesama rekan kerja, adanya sikap saling menghormati antara sesama rekan kerja dan pimpinan, gaji yang diberikan sesuai dengan apa yang disepakati, sudah didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dan yang lainnya, sehingga pemberian motivasi kerja di PT. Mitradana Putra Utama Finance sudah sesuai dengan harapan karyawan.

Selanjutnya hasil perhitungan *instrument* terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,349. Sehingga item-item pernyataan motivasi kerja (X) dinyatakan valid dan sah untuk dijadikan *instrument* penelitian. Serta hasil dari analisis reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* pada variabel motivasi kerja adalah 0,827. Oleh karena itu, *Cronbach Alpha* -nya berada di antara 0,70- 0,90 maka item kuesioner dinyatakan reliabel atau memiliki reliabilitas tinggi.

b. Kinerja Karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung

Dari hasil penilaian responden yang melibatkan 32 responden dengan 15 item pernyataan kuesioner mengenai variabel kinerja karyawan (Y) memperoleh skor sebesar 2.230 dari skor maksimum 2.400. Item pernyataan ke-14 merupakan item yang tertinggi dengan hasil 152 mengenai saya selalu memanfaatkan peluang di tempat kerja untuk meningkatkan kinerja dan reputasi saya. Sedangkan item ke- 8 merupakan item yang terendah dengan hasil 143 mengenai saya selalu datang tepat waktu. Hasil responden secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan item- item indikator pernyataan motivasi kerja, dengan skor harapan yang berjarak di antara 2.016 – 2.400 dengan presentase sebesar 97% berada pada kategori sangat setuju. Hal ini dikarenakan karyawan sudah dapat menyelesaikan pekerjaannya secara rutin, karyawan selalu hadir dan memberikan keterangan apabila tidak masuk kerja, karyawan sudah mampu membangun kerjasama yang baik dengan karyawan lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan yang lainnya, sehingga kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung sudah sesuai dengan harapan.

Selanjutnya hasil perhitungan *instrument* terhadap 32 responden dapat dilihat bahwa uji validitas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 5% adalah 0,349. Sehingga item-item pernyataan kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid dan sah untuk dijadikan *instrument* penelitian. Serta hasil dari analisis reliabilitas dengan *Cronbach Alpha* pada variabel kinerja karyawan adalah 0,827. Oleh karena itu, *Cronbach Alpha* -nya berada di antara 0,70-0,90 maka item kuesioner dinyatakan reliabel atau memiliki reliabilitas tinggi.

c. *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung*

Berdasarkan uji coba *instrument* yang telah dilakukan, sudah diketahui bahwa data motivasi kerja dan kinerja karyawan sudah valid dan reliabel seluruh butirnya, maka *instrument* dapat digunakan untuk mengukur dalam rangka pengumpulan data.

Hasil perhitungan *Kolmogorov-Smirnov* analisis normalitas kedua variabel, menghasilkan nilai signifikan *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 dimana hasil tersebut lebih besar dari 0,05, hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

Untuk hasil perhitungan dari regresi linier sederhana diperoleh $a = 11,274$ dan $b = 0,845$ maka persamaan regresi linier kinerja karyawan (Y) atas motivasi kerja (X) adalah 0,845 maka persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + bX$ atau $Y = 11,274 + 0,845X$.

Berdasarkan hasil perhitungan besarnya koefisien korelasi sebesar 0,724 dan ada pada interval 0,60-0,799 atau dapat dikatakan bahwa hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Fin memiliki hubungan yang kuat.

Hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh nilai koefisien determinasi (R-square) sebesar 0,55 hal ini berarti besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung adalah sebesar 55% seperti meningkatnya kinerja karyawan, karyawan yang sudah memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja, meningkatnya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, perusahaan yang sudah mulai memberikan motivasi kepada karyawannya. Bahwa motivasi kerja mempengaruhi kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, artinya Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan adalah hal yang menarik untuk dibahas karena dibalik kesuksesan suatu perusahaan terdapat perjuangan besar setiap karyawan. Kinerja karyawan saat ini sudah mengalami peningkatan yang berkaitan dengan faktor internal dan eksternal perusahaan. Semua hal termasuk sumber daya manusia, retensi dan produksi sudah mulai dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Di perusahaan ini motivasi menempati tempat yang penting dalam proses manajemen karena karyawan membutuhkan semacam pancingan, dorongan atau insentif untuk mendapatkan kinerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Tidak hanya itu, para atasan pada PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung juga sudah mulai memberikan motivasi yang dapat berperan sebagai teman dan motivator kepada bawahannya. Sehingga karyawan yang termotivasi akan cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Berikut ini beberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan: karyawan termotivasi akan lebih produktif dan sisanya masih ada sebesar 45% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi selain motivasi kerja diantaranya seperti produktivitas kerja, kepemimpinan, struktur, *job design*, sumber daya, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Pada penelitian terdahulu penelitian sebelumnya memiliki beberapa perbedaan antara lain seperti, objek penelitian, jumlah variabel, dan metode penelitian yang menggunakan metode kualitatif dimana penelitian tersebut terbukti tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif yang terbukti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan memperhatikan motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar kinerja tetap tinggi adalah dengan memperhatikan kemampuan karyawan dalam bekerja, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, bahkan memberikan banyak program pelatihan yang sesuai dengan karyawan. Dimana akan menciptakan kinerja pada karyawan yang maksimal.

Sedangkan hasil perhitungan uji hipotesis dengan uji t (uji parsial) diperoleh hasil yang sebesar $6.059 >$ tabel pada nilai signifikansi dengan nilai probabilitas 5% (0,05) dari derajat (df) = 32 (32-2) = 30 adalah sebesar 1,697. Maka nilai $t_{hitung} >$ tabel atau $6.059 >$ 1,697. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu "terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung" dapat diterima. Dengan demikian hipotesis yang dikemukakan pada Bab III terbukti secara empiris.

4. CONCLUSION

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, secara keseluruhan berdasarkan item-item indikator pernyataan berada pada kategori sangat setuju. Hal ini menggambarkan secara umum bahwa motivasi kerja di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung sudah sesuai dengan harapan, dengan adanya pemberian insentif dari perusahaan, lingkungan kerja yang nyaman, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, hubungan sosial yang baik, dan pemberian jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, dan asuransi perusahaan, dimana hal tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.
2. Kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, secara keseluruhan berdasarkan item-item indikator pernyataan berada pada kategori setuju. Hal ini menggambarkan secara umum bahwa kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung sudah sesuai dengan harapan, di mana karyawan sudah berusaha menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab, dapat menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, dan selalu menjaga kekompakan satu sama lain.
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung sebesar 55% seperti meningkatnya kinerja karyawan, karyawan yang sudah memiliki antusias yang tinggi dalam bekerja, meningkatnya kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, perusahaan yang sudah mulai memberikan motivasi kepada karyawannya dalam mencapai target, dan sisanya 45% dipengaruhi oleh faktor lain seperti produktivitas kerja, kepemimpinan, struktur, *job design*, sumber daya, dan yang lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti lakukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, peneliti memberikan beberapa saran sebagai bahan masukan yang sekiranya dapat memberikan manfaat kepada perusahaan. Adapun saran tersebut sebagai berikut:

1. PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung harus bisa memberikan motivasi terhadap karyawan agar bekerja lebih efektif dan efisien dan semangat karyawan dalam bekerja akan terus meningkat.
2. PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung harus dapat meningkatkan potensi diri karyawan agar mempunyai keterampilan kerja yang baik seperti dengan memberikan dan memfasilitasi pelatihan kerja secara rutin, agar dapat meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan lebih bertanggung jawab dimana karyawan akan sesuai dengan up skill masing-masing khususnya di dalam bidang finance, marketing, dan yang lainnya, serta dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.
3. Kinerja karyawan PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung harus dapat mempertahankan dan meningkatkan kualitas pekerjaan dalam hal menyelesaikan tugas dengan baik dan teliti, menginsinasi meningkatkan menginput data, kemampuan dalam berkomunikasi dengan pelanggan agar karyawan PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung bekerja dengan baik dan tepat waktu agar pemanfaatan waktu lebih efektif dan efisien. Selain itu untuk meningkatkan perusahaan, pemimpin perlu memberikan dorongan yang baik agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan perusahaan.

ACKNOWLEDGEMENTS

Peneliti ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada PT. Mitradana Putra Utama Finance Bandung, kedua orang tua dan orang terdekat, teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, dan kepada seluruh keluarga besar Universitas Sebelas April yang telah memberikan kesempatan, dukungan, serta do'a, tidak hanya itu peneliti juga sangat bersyukur karena penelitian ini dapat dilakukan dan diselesaikan tepat waktu. semoga semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT, Aamiin.

REFERENCES

- Aini, A.N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris CV. Ayna Factory Sumedang dan CV. Seven Brave Sumedang). Skripsi pada Universitas Sebelas April: tidak diterbitkan.
- Amruddin, et al. (2022). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Sukoharjo: Pradina Pustaka. Ariani, D.W. (2022). Pengantar Bisnis (Edisi Kedua). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Fauziah, H. (2020). "*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*". Vol. 5, (1), 1-2.
- Goni, G. H., & Rogahang, J. J. (2021). "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna". Vol. 2, (4), 330–335.
- Hanafi, M.M. (2022). Manajemen (Edisi Ketiga). Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Hartini, et al. (2021). Kinerja Karyawan Konsep Penilaian Kinerja di Perusahaan. Bandung: Widiana Bhakti Persada Bandung.
- Heri S, E.I. (2020). Paradigma Baru Pengelolaan SDM Dalam Organisasi. Edisi Kesatu, Depok: Rajawali Pers.
- Iswanto, Y. dan Yusuf, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Malayu, H. dan Hasibuan, S.P. (2019). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Pasaribu, B.S. (2022). Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi dan Bisnis. Banten: Media Edu Pustaka.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sunarya, P. A., et all. (2020). "Pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan". Vol. 1, (2), 110–119.
- Suwatno, H. dan Priansa, D.J. (2022). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Banung: Alfabeta.
- Terry, G.R. (2019). Prinsip-Prinsip Manajemen. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ginangjar, Y., & Arafah, N. N. (2024). The Effect Of Sales Promotion On Consumer Purchase Decisions Pt Ria Indah Mandiri Sumedang. *JOBM-Journal Of Bussines Management Basic*, 6(1), 27-35. Tersedia: <https://scholar.google.com>