

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BORNEO SUKSES
RAYA KALTIM DI SAMARINDA**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
RIYAN TAUFIK
1911102431478

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2023**

**Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja
Karyawan pada PT. Borneo Sukses
Raya KALTIM di Samarinda**

NASKAH PUBLIKASI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana Manajemen



Oleh :
RIYAN TAUFIK
1911102431478

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
JUNI 2023**

LEMBAR PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BORNEO SUKSES
RAYA KALTIM DI SAMARINDA**

Oleh :

Riyan Taufik

1911102431478

Samarinda, 21 Juni 2023

Telah disetujui oleh:

Pembimbing,



Askiah, S.E., MSi
NIDN : 28037306

LEMBAR PENGESAHAN

NASKAH PUBLIKASI

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. BORNEO SUKSES
RAYA KALTIM DI SAMARINDA

Yang disiapkan dan disusun oleh:

Nama : Riyan Taufik
NIM : 1911102431478
Program Studi : S1 Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 03 Juli 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna mencapai derajat Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur.

Susunan Penguji:

Penguji I : Dr. Rinda Sandayani Karhab, S.Hut., M.Si
NIDN : 1102018303

Penguji II : Askiah, S.E., M.Si
NIDN : 28037306

()
()

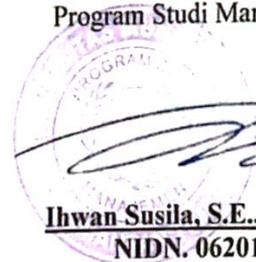
Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi Bisnis dan Politik



Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
NIDN. 0605056501

Ketua
Program Studi Manajemen



Ihwan Susila, S.E., M.Si., Ph.D
NIDN. 0620107201

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya :

Nama : Riyan Taufik
NIM : 1911102431478
Program Studi : S1 Manajemen
Email : riyan4540@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Naskah Publikasi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis, dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Samarinda, 19 Oktober 2023

Yang Membuat Pernyataan,



Riyan Taufik

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Samarinda

Riyan Taufik^{1*}, Askiah², Rinda Sandayani Karhab³
^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

INFORMASI ARTIKEL

Histori Artikel:

Diterima xxxx, 20xx
Direvisi xxxx, 20xx
Diterbitkan xxxx, 20xx

Keyword:

Employee Performance
Work Motivation
HR

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. Borneo Great Success East Kalimantan in Samarinda. This research was conducted by distributing questionnaires with a sampling technique using probability sampling, namely purposive sampling so that a sample of 90 respondents was obtained. Data analysis in this research is simple linear regression with the independent variable, namely motivation (X) and the dependent variable (Y) is employee performance. The results of this study indicate that motivation has a positive effect on employee performance at PT. Borneo Sukses Raya Kaltim with a significance value of $0.000 < 0,05$ and a t-count value of $7,751 > 1,987$.

Corresponding Author:

Riyan Taufik
Samarinda, Kalimantan Timur, Indonesia,
Email: riyan4540@gmail.com

Pendahuluan

Perubahan era yang semakin maju, persaingan antar perusahaan semakin tinggi yang mengharuskan perusahaan dapat memiliki kemampuan bersaing. Dengan memiliki sumber daya manusia yang unggul, perusahaan akan lebih mudah bersaing dalam dunia bisnis saat ini yang sudah mulai memasuki era globalisasi. Sumber daya manusia (SDM) dalam mencapai kesejahteraan pegawai serta pengembangan perusahaan. Perusahaan akan berusaha semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus mengetahui faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawainya meningkat.

Menurut (Sadat et al., 2020) Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu perusahaan baik bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode. Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang berikan karyawan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan (Prasetyo et al., 2021).

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Sadat et al., 2020). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang tidak terlihat yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Metode Penelitian

Dalam penelitian penulis menggunakan jenis pendekatan penelitan kuantitatif yaitu menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim. Teknik pengambilan sampel yaitu menggunakan probability sampling yaitu dengan purposive sampling.

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, artinya setiap subjek yang diambil dari populasi dipilih dengan sengaja berdasarkan kriteria tujuan dan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel pada penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di PT. Borneo Sukses Raya Kaltim minimal 1 tahun bekerja yaitu sebanyak 117 karyawan. Dengan menggunakan rumus slovin dengan 5% kesalahan dapat diketahui jumlah sampel dalam penelitian ini sebesar 90 orang karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim.

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dikumpulkan dari responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan software SPSS 23. Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y).

Hasil Dan Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Sukses Raya kaltim. Adapun karakteristik responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 1 Data Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	56	62,2
2	Perempuan	34	37,8
Total		90	100

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan pada tabel 4.1 memberikan gambaran data bahwa dari 90 responden yang terlibat dalam penelitian ini pada jenis kelamin laki-laki berjumlah 56 responden (62,2%) dan pada jenis kelamin perempuan berjumlah 34 responden (37,8%). Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim didominasi oleh laki-laki.

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	17 - 25	35	38,9
2	26 - 35	39	43,3
3	36 - 45	16	17,8
4	46 - 55	0	0
5	56 - 65	0	0
Total		90	100

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 2 memberikan gambaran data bahwa dari 90 responden yang terdapat dalam penelitian ini sebagian besar ialah rentang usia antara 17-35 tahun, dimana usia 17-25 tahun berjumlah 35 responden (38,9%) dan usia 26-35 tahun sebanyak 39 responden (43,3%). Sedangkan paling sedikit yang rentang usia antara 36-45 tahun yang berjumlah 16 responden (17,8%). Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada responden PT. Borneo Sukses Raya Kaltim didominasi oleh rentang usia 17-35 tahun.

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0
2	SMP/SLTP	0	0
3	SMA/SLTA/SMK/STM	66	73,3
4	Diploma/Sarjana	24	26,7
Total		90	100

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 3 memberikan gambaran data bahwa dari 90 responden yang terlibat dalam penelitian ini sebagian besar terdapat pada pada tingkat pendidikan SMA yaitu sebanyak 66 responden (73,3%) sedangkan tingkat pendidikan yang paling sedikit ialah Diploma/Sarjana sebanyak 24 responden (26,7%).

Teknik analisis deskripsi data variabel penelitian menggunakan skala likert dengan angka minimum 1 dan maksimum 5. berdasarkan hasil kuesioner dari 90 responden mengenai variabel penelitian, sehingga akan diuraikan secara terperinci dari jawaban responden yang dikelompokkan dalam statistika deskriptif mengenai persepsi terhadap variabel penelitian.

Tabel 4 Deskripsi Variabel Motivasi (X)

Indikator		Skala					Total
		1	2	3	4	5	
X.1	Frekuensi	0	1	5	52	32	90
	Persentase (%)	0,00	1,11	5,56	57,78	35,56	100
X.2	Frekuensi	0	0	11	47	32	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	12,22	52,22	35,56	100
X.3	Frekuensi	0	0	6	53	31	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	6,67	58,89	34,44	100
X.4	Frekuensi	0	2	6	54	28	90
	Persentase (%)	0,00	2,22	6,67	60,00	31,11	100
X.5	Frekuensi	0	0	7	44	39	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	7,78	48,89	43,33	100
X.6	Frekuensi	0	2	10	43	35	90
	Persentase (%)	0,00	2,22	11,11	47,78	38,89	100
X.7	Frekuensi	0	1	8	41	40	90
	Persentase (%)	0,00	1,11	8,89	45,56	44,44	100
X.8	Frekuensi	0	2	5	51	32	90
	Persentase (%)	0,00	2,22	5,56	56,67	35,56	100
X.9	Frekuensi	1	1	6	48	34	90
	Persentase (%)	1,11	1,11	6,67	53,33	37,78	100
X.10	Frekuensi	0	1	4	43	42	90
	Persentase (%)	0,00	1,11	4,44	47,78	46,67	100

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Pada tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja terdapat lima indikator yaitu, balas jasa (X₁,X₂) kondisi kerja (X₃,X₄) fasilitas kerja (X₅,X₆) prestasi kerja (X₇,X₈) pengakuan dari atasan (X₉,X₁₀). Dari tabel diatas sebagian responden menjawab pernyataan dengan jawaban skala 4 yang artinya setuju dan didominasi oleh variabel motivasi pada indikator prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari hasil presentasi

jawaban responden (X.4) 54 responden (60,00%) dengan pertanyaan “Merasa tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Skala					Total	
	1	2	3	4	5		
Y.1	Frekuensi	0	1	5	45	39	90
	Persentase (%)	0,00	1,11	5,56	50,00	43,33	100
Y.2	Frekuensi	0	0	2	49	39	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	2,22	54,44	43,33	100
Y.3	Frekuensi	0	0	3	51	36	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	3,33	56,67	40,00	100
Y.4	Frekuensi	0	0	4	41	45	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	4,44	45,56	50,00	100
Y.5	Frekuensi	0	0	3	47	40	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	3,33	52,22	44,44	100
Y.6	Frekuensi	0	0	5	39	46	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	5,56	43,33	51,11	100
Y.7	Frekuensi	0	0	4	46	40	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	4,44	51,11	44,44	100
Y.8	Frekuensi	0	0	2	44	44	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	2,22	48,89	48,89	100
Y.9	Frekuensi	0	0	2	43	45	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	2,22	47,78	50,00	100
Y.10	Frekuensi	0	0	4	39	47	90
	Persentase (%)	0,00	0,00	4,44	43,33	52,22	100

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Pada tabel 5 diatas, variabel kinerja menunjukkan bahwa variabel kinerja terdapat 5 indikator balas jasa (X₁,X₂) kondisi kerja (X₃,X₄) fasilitas kerja (X₅,X₆) prestasi kerja (X₇,X₈) pengakuan dari atasan. Dari indikator diatas menunjukan hasil data responden sebagian besar menjawab pernyataan dengan jawaban skala 4 yang artinya setuju dan didominasi oleh indikator kondisi kerja dengan pertanyaan “Saya selalu menghasilkan kinerja sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan”.

Langkah selanjutnya yaitu perlu diadakan uji validitas untuk menguji instrument yang berupa indikator dan item pertanyaan agar layak dan bisa digunakan sebagai alat ukur variabel. Dalam Uji Validitas tiap-tiap item yang diuji akan dinyatakan valid dengan nilai *corrected item – total correlation* lebih besar dari nilai r tabel.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Instrumen	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
-----------	---	---------	---------------------

1	0,806	0,207	Valid
2	0,767	0,207	Valid
3	0,614	0,207	Valid
4	0,668	0,207	Valid
5	0,701	0,207	Valid
6	0,732	0,207	Valid
7	0,816	0,207	Valid
8	0,876	0,207	Valid
9	0,669	0,207	Valid
10	0,789	0,207	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 6 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil (*Corrected Item-Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0,207 ($df = n - k = 90 - 2 = 88$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

Tabel 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Instrumen	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	r tabel	Hasil Uji Validitas
1	0,557	0,207	Valid
2	0,672	0,207	Valid
3	0,730	0,207	Valid
4	0,639	0,207	Valid
5	0,757	0,207	Valid
6	0,757	0,207	Valid
7	0,745	0,207	Valid
8	0,708	0,207	Valid
9	0,742	0,207	Valid
10	0,744	0,207	Valid

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai r hasil dari variabel kinerja (*Corrected Item-Total Correlation*) berada di atas dari nilai r tabel : 0,207 ($df = n - k = 90 - 2 = 88$ dan $\alpha = 0,05$), sehingga seluruh item pernyataan adalah valid.

Tabel 8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Dari tabel 8 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,910 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel motivasi adalah reliabel atau dikatakan layak.

Tabel 9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	10

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Dari tabel 9 di atas, hasil output SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,886 > 0,6$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 pertanyaan pada variabel kinerja adalah reliabel atau dikatakan layak.

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data yang disajikan untuk dianalisis lebih lanjut berdistribusi normal atau tidak. Hasil Uji Normalitas melalui analisis statistik yang hasilnya melalui perhitungan regresi sebagai berikut :

Tabel 10 Uji Normalitas

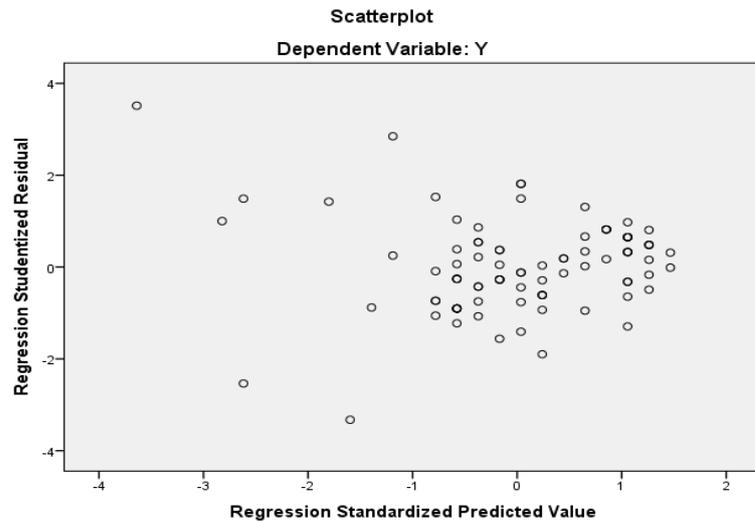
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.10524779
Most Extreme Differences	Absolute	.072
	Positive	.065
	Negative	-.072
Test Statistic		.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan Tabel 10 diatas, hasil uji normalitas data motivasi terhadap kinerja pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda dengan nilai kolmogorov simirnov sig (2-tailed) ialah 0,200, dimana hasil tersebut lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan $0,200 > 0,05$ berdistribusi secara normal.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan yang lain.



Gambar 1 Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas

Pada gambar 1 dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas sebab tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan atau dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

Setelah seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, maka tahapan selanjutnya yaitu melakukan analisis regresi linier sederhana. Analisis regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengolahan data pada penelitian ini menggunakan SPSS 23. Ditunjukkan pada tabel sebagai berikut :

Tabel 11 Analisis Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.846	2.913		7.500	.000
X	.524	.068	.637	7.751	.000

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 11 dapat disusun persamaan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda.

$$Y = \alpha + \beta X + \epsilon$$

$$Y = 21,846 + 0,524X + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja

X = Motivasi

α = Konstanta yang merupakan rata-rata nilai Y pada saat nilai X sama dengan 0

β = Koefisien regresi parsial, mengukur rata-rata nilai Y untuk tiap perubahan X

Berdasarkan persamaan diatas dijelaskan sebagai berikut:

1) Kinerja (Y) = 21,846

Konstanta sebesar 21,846 artinya tanpa dipengaruhi oleh variabel independen yaitu motivasi maka kinerja (Y) sebesar 21,846.

2) Motivasi (X) = 0,524

Konstanta regresi variabel Motivasi (X) sebesar 0,524 yang berarti jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi (X) mengalami kenaikan, maka kinerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,524 begitupun sebaliknya.

Uji t merupakan pengujian secara parsial, untuk menguji apakah setiap variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikatnya. Dimana pada pendekatan probabilistic jika nilai signifikansi $\leq \alpha = 0,05$ maka ada korelasi yang signifikan. Namun jika pada pendekatan probabilistic nilai signifikansi $> \alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak adanya korelasi atau tidak signifikan.

Tabel 12 Hasil Uji T (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.846	2.913		7.500	.000
X	.524	.068	.637	7.751	.000

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan tabel 12 diatas, dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda memiliki nilai signifikansi (X) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $7,751 > 1,987$ sehingga H1 diterima, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda dapat dilihat dari koefisien determinasi, yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 13 Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.637 ^a	.406	.399	3.123	2.229

Sumber : Data diolah peneliti tahun 2023

Berdasarkan hasil analisis yang terlihat pada tabel 13, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (*R Square*) adalah 0,406 atau 40,6%. Dilihat dari nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja terhadap PT. Borneo Sukses Raya Kaltim sebesar 40,6% dan selebihnya 59,4% ($100\% - 40,6\%$).

koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,399 atau 39,9% dilihat dari nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu motivasi mampu menjelaskan variabel dependen yaitu kinerja terhadap PT. Borneo Sukses Raya Kaltim sebesar 39,9% dan selebihnya 60,1% ($100\% - 39,9\%$) ditentukan atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam analisa penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Borneo Suses Raya Kaltim di Kota Samarinda. Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi diperoleh nilai t hitung $7,751 > 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H1 diterima, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Borneo sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda.

Hal tersebut ditunjukkan dari hasil jawaban responden pada variabel motivasi indikator fasilitas kerja bahwa perusahaan memberikan fasilitas kepada para karyawan seperti ketersediaan jaminan sosial dan jaminan hari tua dari perusahaan membuat para pekerja merasa aman dan nyaman sehingga meningkatkan kinerja karyawan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Mathematics, 2016; Anjani, 2019; Istifadah & Santoso, 2019; Anton Hiondardjo & Ririn Adi Utami, 2019; Purba & Sudibjo, 2020; Sitopu et al., 2021; Rismawati et al., 2021; Riyanto et al., 2021) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Kota Samarinda dengan nilai t hitung $7,751 > 1,987$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima dikarenakan semakin tinggi motivasi kerja yaitu salah satunya pada pemberian fasilitas maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing.
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 1. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Anton Hiondardjo, & Ririn Adi Utami. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Malia (Terakreditasi)*, 11(1), 151–168. <https://doi.org/10.35891/ml.v11i1.1795>
- Istifadah, A., & Santoso, B. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. *International Journal of Social Science and Business*, 3(3), 259. <https://doi.org/10.23887/ijssb.v3i3.21004>
- Mathematics, A. (2016). ~~濟無~~No Title No Title No Title. 1–23.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Purba, K., & Sudibjo, K. (2020). The Effects Analysis of Transformational Leadership, Work Motivation and Compensation on Employee Performance in PT. Sago Nauli. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(3), 1606–1617. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i3.1091>
- Rismawati, D., Hadian, D., Manik, E., & Titi, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>
- Riyanto, S., Endri, E., & Herlisha, N. (2021). Effect of work motivation and job satisfaction on employee performance: Mediating role of employee engagement. *Problems and Perspectives in Management*, 19(3), 162–174. [https://doi.org/10.21511/ppm.19\(3\).2021.14](https://doi.org/10.21511/ppm.19(3).2021.14)
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>



SURAT KETERANGAN ARTIKEL PUBLIKASI

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Askiah, S.E., M.Si
NIDN : 28037306
Nama : Riyan Taufik
NIM : 1911102431478
Fakultas : Ekonomi Bisnis dan Politik
Program Studi : SI Manajemen

Menyatakan bahwa artikel ilmiah yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Borneo Sukses Raya Kaltim di Samarinda" telah di submit pada jurnal Ekonomi, Manajemen dan Bisnis (Ecodemica) pada tahun 2023.
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/ecodemica/index>

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Samarinda, Senin, 30 Oktober 2023

Mahasiswa

Dosen Pembimbing Skripsi



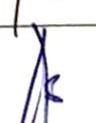
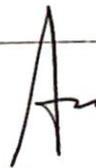
Riyan Taufik



Askiah, S.E., M.Si

FAKULTAS EKONOMI BISNIS DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH KALIMANTAN TIMUR
KARTU KENDALI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : RIYAN TAUFIK
 NIM : 1911102431478
 Program Studi : SI MANAJEMEN
 Bimbingan Mulai : 12.02.23
 Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. BORNEO SUKSES RAYA KALTIM

No	Tanggal	Permasalahan	Paraf Pembimbing
1.	<u>09.03</u> <u>2023</u>	Revisi BAB I - typo - penulisan Bab	
2.	<u>10.03</u> <u>2023</u>	Revisi BAB II - Abstrak - Sumber data	
3.	<u>15.03</u> <u>2023</u>	Revisi BAB III	
4.	<u>05.04</u> <u>2023</u>	Revisi BAB I - III	
5.	<u>06.04</u> <u>2023</u>	Acc proposal	
		————— k —————	
6.	<u>22 Mei</u> <u>2023</u>	Perbaiki pernyataan kuesioner penelitian	

7.	4 Juni 2023	Revisi lembar persetujuan dan pengesahan	Aw
8.	12. Juni	Olah data dan penulisan bab IV dan V	Aw
9.	19. Juni	Revisi pembahasan dan abstrak	Aw
10.	21. Juni 2023	ACC Skripsi	A

Samarinda, 21 Juni 2023

Pembimbing,


 (.....HJ. Askiah, SE, MSi.....)

NEW Jurnal Ecodemica Riyan 26 oktober

by --

Submission date: 27-Oct-2023 07:46AM (UTC-0500)

Submission ID: 2189767418

File name: NEW_Jurnal_Ecodemica_Riyan_26_oktober.docx (87.29K)

Word count: 2692

Character count: 16696

NEW Jurnal Ecodemica Riyan 26 oktober

ORIGINALITY REPORT

15% SIMILARITY INDEX	15% INTERNET SOURCES	7% PUBLICATIONS	% STUDENT PAPERS
--------------------------------	--------------------------------	---------------------------	----------------------------

PRIMARY SOURCES

1	jurnalmadani.org Internet Source	2%
2	repository.usd.ac.id Internet Source	1%
3	dspace.umkt.ac.id Internet Source	1%
4	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	1%
5	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
6	etheses.iainponorogo.ac.id Internet Source	1%
7	manajemenringga.blogspot.com Internet Source	1%
8	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	1%
9	digilib.uin-suka.ac.id Internet Source	1%
