



---

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ADIRA FINANCE MEDAN 1**

### ***INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ADIRA FINANCE MEDAN 1***

Ramcan Agustinus Sitorus<sup>(1)</sup>, Samuel Tenang Ukur Ardianta Ginting<sup>(2)</sup>, Kristina Situmorang<sup>(3)</sup>, <sup>1)2)3)</sup> Universitas Quality (<sup>1)2)3)</sup> Prodi Manajemen Universitas Quality, Jl. Ringroad-Ngumban Surbakti No. 18 Medan, Kode Pos 20132, Indonesia)

Penulis Korespondensi: <sup>(1)</sup>carengo13@gmail.com, <sup>(2)</sup>sam\_ginting@yahoo.com, <sup>(3)</sup>maryakristina89@gmail.com

#### **ABSTRAK**

Studi ini bertujuan untuk menginvestigasi “Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Adira Finance Medan 1”. Penelitian ini termasuk dalam kategori Kuantitatif, yang fokus pada hubungan antara dua variabel. Populasi yang diteliti adalah para Karyawan di PT. Adira Finance Medan 1, yang berjumlah 30 orang. Dengan memanfaatkan teknik pemilihan sampel Acak Sederhana, jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 28 responden dari seluruh karyawan. Hasil dari uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan. Nilai R Square yang ditemukan adalah 0,919, yang menyiratkan bahwa KD = 91,9%. Sisa 8,1% dipengaruhi oleh berbagai faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

*Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

#### **ABSTRACT**

*This study aims to investigate the “Impact of Work Motivation on Employee Performance at PT. Adira Finance Medan 1”. This research is included in the Quantitative category, which focuses on the relationship between two variables. The population studied was the Employees at PT. Adira Finance Medan 1, totaling 30 people. By utilizing the Simple Random sampling technique, the number of samples taken in this study was 28 respondents from all employees. The results of the t-test indicate that work motivation has a positive and significant influence on employee performance variables. The R Square value found was 0.919, which implies that KD = 91.9%. The remaining 8.1% is influenced by various other factors not discussed in this study.*

*Keywords: Work Motivation, Employee Performance*



---

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah elemen yang memiliki kemampuan, kontribusi, dan fungsi yang penting untuk mencapai sasaran organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas tinggi dapat sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Untuk meningkatkan SDM yang berkualitas tinggi, diperlukan pendekatan bisnis yang berbeda. Salah satu metode yang dapat digunakan adalah melalui motivasi kerja. Menurut Sutrisno (2018), motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk melakukan aktivitas tertentu, sehingga sering kali juga dipahami sebagai penggerak perilaku seseorang.

Motivasi dalam bekerja menurut Hasibuan (2020) adalah suatu dorongan yang membuat seseorang bersemangat untuk bekerja, sehingga mereka mau berkolaborasi, bekerja dengan efisien, dan menyatukan semua usaha untuk mencapai kepuasan. Sementara itu, kinerja karyawan menurut Adhari (2020) adalah hasil yang diperoleh dari pelaksanaan tugas tertentu dalam pekerjaan selama periode waktu tertentu, yang dapat menunjukkan baik kualitas maupun kuantitas dari pekerjaan tersebut.

PT Adira Dinamika Multi Finance, Tbk. adalah sebuah perusahaan yang berlokasi di Indonesia. Lebih dikenal dengan sebutan Adira Finance, fokus utama perusahaan ini adalah menyediakan layanan pembiayaan untuk konsumen. Didirikan pada 13 November 1990, perusahaan mulai beroperasi pada tahun 1991. Sebagai salah satu perusahaan pembiayaan yang terkenal di Indonesia, Adira Finance memiliki kode saham ADMF dan terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) sejak tahun 2004. Adira Finance beroperasi dengan izin usaha dan diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK).

Terdapat beberapa dugaan mengenai rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan, seperti kurangnya penghargaan dan pengakuan, gaji dan tunjangan yang tidak memadai, ketidaktepatan waktu beberapa karyawan, lingkungan kerja yang tidak mendukung, komunikasi yang kurang efektif, serta minimnya pelatihan dan pengembangan. Jika hal-hal ini tidak ditangani, maka semangat kerja karyawan di perusahaan bisa menurun dan dapat menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat ditarik kesimpulan bahwa di Adira Finance Medan 1 saat ini, motivasi kerja karyawan relatif rendah.

Karena alasan tersebut, peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian di Adira Finance Medan 1. Dengan memperhatikan latar belakang masalah yang telah disebutkan, penulis melaksanakan penelitian dengan judul "Dampak Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Adira Finance Medan 1".

## **BAHAN DAN METODE**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk memeriksa hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilaksanakan di PT Adira Finance Medan 1 Medan, dengan populasi yang mencakup semua karyawan di PT Adira Finance Medan 1, yang berjumlah 30 orang. Untuk menentukan sampel dalam penelitian ini, digunakan rumus Isaac dan Michael, dengan toleransi kesalahan sebesar 5%, sehingga diperoleh 28 responden sebagai sampel



penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban, dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5).

Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana untuk mengevaluasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap performa karyawan. Sebelum memulai analisis, data tersebut diuji dengan beberapa uji statistik yaitu validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa alat penelitian konsisten dan tepat, uji normalitas untuk memeriksa distribusi data, serta uji heteroskedastisitas untuk mendeteksi adanya variasi yang tidak merata dalam data. Uji t parsial digunakan untuk menguji hipotesis, dengan tujuan untuk menentukan apakah Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk menilai seberapa besar Motivasi Kerja berkontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan SPSS versi 25 untuk memastikan hasil analisis yang lebih akurat dan objektif.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 1,191 + 0,949 X$$

Y = kinerja karyawan

X = motivasi kerja

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X) adalah 0,949. Ini berarti bahwa variabel tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y). Oleh karena itu, Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami perubahan atau peningkatan dengan angka 949. Dari sudut pandang elastisitas, ini dapat diartikan bahwa jika Motivasi Kerja (X) meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 94,9%.

Dalam studi ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% dengan derajat bebas (df) dihitung sebagai  $n-2$  ( $df = 28-2 = 26$ ), menghasilkan nilai t tabel yang sebesar 1,706. Dari hasil analisis regresi, diperoleh nilai thitung yang lebih besar daripada ttabel ( $17,134 > 1,706$ ) dengan tingkat signifikansi yang kurang dari 0,05 sehingga 0,000 kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja lebih baik, maka kinerja karyawan akan meningkat, sehingga bisa disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima.

#### Uji T

##### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,191	1,255		,949	,351
MOTIVASI KERJA	,949	,055	,958	17,134	,000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Berdasarkan tabel yang telah disajikan, nilai thitung yang diperoleh adalah 17. 134, sedangkan nilai ttabel adalah 1. 706 dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan  $df = n-2$  ( $df= 28-2 = 26$ ). Dengan angka thitung 17. 134 dan ttabel 1. 706, kita bisa menginterpretasikan bahwa thitung 17. 134 lebih besar dari ttabel 1. 706, yang berarti hipotesis diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,958 <sup>a</sup>	,919	,916	,578

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

#### Sumber: SPSS 25

Dari tabel yang telah disajikan, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diukur melalui Rsquare mencapai 0,919. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 91,9%. Sementara itu, 8,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Dorongan untuk bekerja karyawan merupakan faktor penting yang harus ada supaya karyawan dapat memberikan kontribusi yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan dan usaha. Dengan adanya dorongan ini, karyawan akan menghasilkan karya terbaik, meningkatkan produktivitas, serta memperbaiki efisiensi dan efektivitas dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, terlihat bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung yang mencapai 17,134, yang lebih besar dari ttable yang sebesar 1,706, serta signifikansi yang kurang dari 0,05, yaitu 0,000 yang juga kurang dari 0,05 pada tingkat signifikansi 5%. Ini menunjukkan bahwa jika motivasi kerja terjaga dengan baik, kinerja karyawan akan meningkat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

Temuan ini juga diperkuat oleh studi sebelumnya yang dilakukan oleh Melia Andayani (2020) yang bertajuk "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat". Hasil dari pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear antara Kepuasan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) yang secara bersamaan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y).

Terdapat pula penelitian yang menunjukkan hasil tanpa pengaruh signifikan, seperti studi yang dilakukan oleh Ahmad Sirri dan Lisda Aprilia pada tahun 2024 dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aja Mega Perkasa". Hasil dari penelitian tersebut menyimpulkan bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aja Mega Perkasa, sedangkan



kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dan parsial terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Sebanyak 28 responden di luar sampel penelitian menerima kuesioner khusus untuk melakukan uji validitas. Untuk memenuhi syarat uji validitas, nilai  $r$  tabel harus lebih besar atau sama dengan 0,317. Oleh karena itu, jika korelasi antara setiap butir pernyataan dan total skor di bawah 0,317, maka butir pernyataan itu dianggap tidak valid. Dengan demikian, bisa disimpulkan dari data yang ada bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan pantas digunakan sebagai alat penelitian.

### **KESIMPULAN**

Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien determinasi pada  $R^2$  adalah 0,919. Ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) hingga 91,9%. Sementara itu, sisa 8,1% merupakan pengaruh dari variabel lain di luar objek penelitian ini. Dengan ini, dapat dikatakan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh pada Kinerja Karyawan (Y).

Dari penjelasan dan analisis data yang telah disampaikan, kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil dari pengujian hipotesis (uji  $t$ ) menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Adira Finance Medan 1 secara individu.
2. Melalui perhitungan koefisien determinasi, terlihat bahwa nilai  $R^2$  adalah 0,919, yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 91,9%, sementara 8,1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adhari, Lendy Zelvian. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Jawa Timur : CV Penerbit Qiara Media.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sirri, A., & Aprilia, L. (2024). PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AJA MEGA PERKASA. *Journal of Sustainable Transformation*, 2(02), 69-76. Gresik).