BAB V

PEMBAHASAN

Pembahasan ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja) pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik. Selain itu untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi terhadap kinerja.

A. Analisa Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik

Berdasarkan hasil jumlah dan prosentase dari seluruh responden melalui penyebaran angket (kuesioner) yang diberikan kepada karyawan BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik.

Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan analisis regresi linier sederhana. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan), mengidentifikasi adanya perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel motivasi yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Hasil perhitungan olah data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.377	4.259		3.141	.004
	Motivasi	.429	.177	.400	2.431	.021
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Sumber: Hasil dari SPSS versi 16

Besar nilai koefisien betha *(b)* variabel motivasi dapat dilihat (x) 0.429 dan besar nilai konstanta (a) adalah 13.377, sehingga dapat diketahui persamaan regresi linier sederhana yaitu:

$$Y = 13.377 + 0.429\ X$$

Berdasarkan persamaan regresi linier sederhana tersebut menunjukkan bahwa jika tidak terdapat faktor variabel motivasi (x = 0), maka diasumsikan variabel kinerja karyawan (y) adalah sebesar konstanta 13.377. Hal ini menunjukkan apabila tidak terjadi motivasi maka kinerja karyawan nilainya sebesar 13.377. Motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif.

B. Analisa Sejauh Mana Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui besarnya pengaruh secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian menggunakan uji t (parsial). Sebagai kriteria penerimaan atau penolakan dalam pengujian hipotesis digunakan taraf signifikasi 0,05.

Untuk mengetahui apakah koefisien determinasi pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan signifikasi atau tidak, dapat dilihat

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari angka koefisien determinasi. Hasil perhitungan olah data SPSS menunjukkan bahwa:

Tabel 5.2
Hasil Uji t

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.377	4.259		3.141	.004
	Motivasi	.429	.177	.400	2.431	.021
a. Dependent Variable: Kinerja pegawai						

Sumber: Hasil dari SPSS versi 16

Hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diketahui jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.431 > 2.039 dengan angka signifikasi sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,05. Hasil perhitungan ini memiliki arti bahwa hipotesis (H_0) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik ditolak. Sedangkan hipotesis (H_a) motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada BPRS Mandiri Mitra Sukses di Gresik diterima.

Hasil pengolahan data menggunakan alat bantu SPSS, besarnya koefisien determinasi antara *r square* dan dinyatakan dalam prosentase. Hasil koefisien determinasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Tabel 5.3
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary[b]				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.400[a]	.160	.133	6.733
a. Predictors: (Constant), Motivasi				
b. Dependent Variable: Kinerja pegawai				

Sumber: Hasil dari SPSS versi 16

Angka *r square* sebesar 0,160 menunjukkan pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Nilai r square sebesar 0,160 yang artinya variabel motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 16% dan sisanya 84% dipengaruhi oleh kemampuan, kecakapan dan persepsi peranan. Pernyataan tersebut diambil dari teori Stoner yang mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan. Pendapat lain dikemukakan oleh Gibson bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan, berdasarkan pada perhitungan analisis regresi linier sederhana dan koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sebesar 16% antara motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan angka signifikasi t-test $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2.431 > 2.039 memberikan arti pengaruh yang ditimbulkan dari motivasi terhadap kinerja karyawan adalah signifikan.

Dari hasil penelitian yang sudah dijelaskan di atas sesuai dengan teori F. W. Taylor yang mengemukakan bahwa keinginan untuk

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pemenuhan kebutuhan yang menyebabkan orang yang mau bekerja keras.[1] Dengan teori ini dapat disebutkan bahwa seseorang akan mau berbuat atau tidak berbuat didorong oleh ada atau tidak adanya imbalan yang akan diperoleh yang bersangkutan. Oleh karena itu, seorang pemimpin haruslah berusaha memberikan imbalan berbentuk materi agar bawahannya bersedia diperintah melakukan pekerjaan yang telah ditentukan. Motivasi dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi dalam bentuk materiil dan nonmateriil. Selain itu motivasi harus diberikan secara adil, menarik dan dapat memenuhi kebutuhan para karyawannya. Sehingga secara tidak langsung para karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh teori yang mengemukakan bahwa makin tidak terpenuhinya suatu kebutuhan tertentu, maka akan semakin besar pula keinginan untuk memuaskannya. Keinginan yang kuat untuk memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi semakin besar apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dipuaskan. Sebaliknya, semakin sulit memuaskan kebutuhan yang tingkatannya lebih tinggi, semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih rendah.[2]

---

[1] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia ...*, 122.
[2] Sodang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya ...*, 290.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id