

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SICEPAT EKSPRESS INDONESIA CABANG PEKANBARU

Oleh

Siti Syahsudarmi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau  
Jln. HR. Subrantas No. 57 Km 12,5 Panam-Pekanbaru  
E-mail : sitisyahsudarmi@gmail.com

*Abstract : This research was conducted at SiCepat Express Indonesia Pekanbaru Branch. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on the performance of the employees of SiCepat Ekspres Indoneisa Pekanbaru Branch, amounting to 51 people. Sampling was carried out using saturated samples. The variables studied in this study were motivation, and performance. Data analysis using simple linear regression method using validity, reliability, normality, R2, t-test. The test was conducted to determine the relationship between the independent variable (independent variable) and the dependent variable (dependent variable). Based on the results of the study, it was found that motivation had a significant effect on performance with a value of  $R = 0.677$  which indicated a close relationship between motivation and employee performance at SiCepat Ekspres Indoneisa Pekanbaru Branch. Meanwhile, R square is obtained 0.459, which means that motivation has a contribution of 45.9% to the performance of the employees of the Pekanbaru Branch of the Indonesian Express SiCepat. Partially, motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of SiCepat Ekspres Indoneisa Pekanbaru Branch with the linear regression equation in this study:  $Y = 17.564 + 0.521 X + 0.431 X$  with 0.000 significantly smaller than alpha 0.05. The conclusion in this study is that the partial hypothesis between the motivational variables on employee performance is proven and can be accepted as true.*

**Keywords: Motivation, Performance**

## PENDAHULUAN

Bersaing dengan kompetitor untuk mendapatkan hati pangsa pasar, perusahaan harus mempunyai keunggulan yang berbeda dengan perusahaan kompetitor yang lain, misalnya dengan memiliki karyawan yang mempunyai motivasi untuk bekerja lebih produktif, karena dengan memiliki karyawan yang mempunyai motivasi tinggi, maka perusahaan dapat memiliki kinerja yang baik dan mampu bersaing. Namun karyawan yang memiliki motivasi tinggi hanya didapat dengan menerapkan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Motivasi kerja bertujuan untuk mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu atau perusahaan. Motivasi seseorang dalam bekerja juga akan mempengaruhi bagaimana pola kerja atau sikap

kerjanya di dalam perusahaan. (Yapentra, 2017:46) Semakin tepat usaha pemberian motivasi, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.. maka hasilnya dapat menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan.

Pemberian motivasi merupakan salah satu hal penting yang seharusnya di perhatikan perusahaan, misalnya gaji yang standar, kebijakan administrasi, hubungan kerja yang baik, kondisi kerja yang aman, peluang untuk maju, pengakuan dan penghargaan serta keberhasilan dan tanggung jawab, apabila karyawan tidak mendapatkan motivasi yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka karyawan tersebut cenderung malas bekerja sehingga kinerja menurun dan memberikan dampak buruk terhadap perusahaan

SiCepat Ekspres adalah sebuah perusahaan multinasional bergerak di bidang ekspedisi yang berdiri dari tahun 2004 di

Indonesia. Visi perusahaan ini adalah menjadi penyedia jasa pengiriman barang modern pertama di Indonesia dengan mengedepankan solusi praktis bagi e-commerce, kini SiCepat telah memiliki lebih dari 200 kantor cabang yang tersebar di seluruh Indonesia.

Melajunya bisnis ekspedisi ini belum sejalan dengan harapan motivasi karyawan dalam mendapatkan pengganti pengorbanan yang diberikan oleh SiCepat Ekspres dari hasil observasi.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru. Cabang perusahaan ini melayani pengiriman barang dari dalam kota dan luar kota. Pengiriman tersebut mulai dari paket yang berukuran kecil hingga yang berukuran besar. Oleh sebab itu karyawan merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil yang menjadi tujuan bisnis ekspedisi ini. Oleh karena itu upaya perbaikan apapun terus dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan agar dapat mencapai target yang diinginkan oleh SiCepat Ekspres.

Dari hasil observasi yang penulis lakukan di lapangan, terdapat gejala atau

fenomena yang terlihat pada sicepat ekspres indonesia cabang pekanbaru dimana hasil survei awal peneliti menemukan bahwa beberapa karyawan mengeluhkan tidak adanya insentif yang lebih bagi karyawan yang berprestasi, hal ini menjadikan motivasi kerja karyawan menurun dan tentunya akan memberikan pengaruh rendahnya kinerja karyawan. Tidak adanya pemberian tunjangan BPJS kepada kurir, tidak ada fasilitas kendaraan khusus sehingga kurir menggunakan kendaraan pribadi untuk pengantaran paket, sementara perusahaan tidak menanggung biaya kerusakan kendaraan serta tidak adanya tunjangan transportasi seperti sewa kendaraan. Selain itu kurang efektifnya pengawasan koordinator sehingga barang-barang yang semestinya sampai tepat waktu menjadi telat beberapa hari. Karyawan juga merasa kurangnya rasa kerja sama dan kebersamaan antar karyawan dalam bekerja yang membuat karyawan kurang termotivasi sehingga mempengaruhi kinerja.

Untuk melihat bentuk motivasi yang ada di SiCepat Ekspres Indonesia cabang pekanbaru dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Data Motivasi Karyawan Pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru**

Jabatan	Gaji	BPJS	THR	Uang makan	Lembur	Bonus
Kepala Cabang	Rp. 4.000.000	Rp. 228.000	Rp. 4.000.000	Rp.25.000	Rp. 100.000	-
Koordinator	Rp. 3.000.000	Rp. 171.000	Rp. 3.000.000	Rp.25.000	Rp. 100.000	-
ADM & CS	Rp. 2.500.000	Rp. 142.500	Rp. 2.500.000	Rp.25.000	Rp. 100.000	-
Helper	Rp. 1.500.000	-	Rp. 1.500.000	Rp.25.000	Rp. 100.000	Rp. 200.000
Kurir & Driver	Rp. 1.500.000	-	Rp. 1.500.000	Rp.25.000	Rp. 100.000	Rp. 200.000

*Sumber : SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, 2021*

Dari tabel 1 di atas, sesuai dengan apa yang didapat tentunya motivasi karyawan yang sesuai dengan jabatannya sangat berbeda. Mulai dari gaji, karyawan mendapatkan gaji pokok setiap bulannya. Setiap jabatan mendapatkan gaji pokok yang berbeda – beda, seperti kepala cabang mendapatkan gaji pokok Rp. 4.000.000, koordinator cabang mendapatkan gaji pokok Rp. 3.000.000, customer service dan admin cabang mendapatkan gaji pokok Rp. 2.500.000, dan untuk helper, driver, kurir (sigesit lastmile,

sigesit fristsmile) cabang mendapatkan gaji pokok Rp. 1.500.000 . Kemudian untuk tunjangan setiap jabatan juga berbeda – beda seperti helper, driver, kurir (sigesit lastmile, sigesit fristsmile) tidak mendapatkan tunjangan BPJS sementara untuk kepala cabang, koordinator, ADM & CS mendapatkan tunjangan BPJS. Dan untuk jenjang karir, setiap karyawan tetap memiliki kesempatan untuk naik jabatan.

Berikut jumlah karyawan pada Sicepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru.

**Tabel 2**  
**Jumlah Karyawan pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru**

Tahun	Jumlah Karyawan		Jumlah
	Staff Kantor	Kurir	
2016	7 Orang	9 Orang	16 Orang
2017	7 Orang	14 Orang	21 Orang
2018	8 Orang	30 Orang	38 Orang
2019	8 Orang	34 Orang	42 Orang
2020	8 Orang	43 Orang	51 Orang

Sumber : *SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, 2021*

Dari tabel 2 di atas dapat dilihat perkembangan jumlah karyawan pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru yang tiap tahunnya mengalami kenaikan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2016 jumlah karyawan 16 orang, pada tahun 2017 jumlah karyawan naik menjadi 21 orang, sedangkan pada tahun 2018 jumlah karyawan terus naik menjadi 38 orang, pada tahun 2019 jumlah karyawan mencapai 42 orang, dan pada tahun 2020 jumlah karyawan 51 orang. Peningkatan jumlah

karyawan setiap tahunnya disebabkan oleh adanya penambahan area pengiriman baru maka diperlukan penambahan karyawan khususnya karyawan bagian antar dan driver.

Dari data dokumen yang penulis dapat dari hasil observasi di SiCepat Ekspres Indonesia cabang pekanbaru ditemukan data kinerja karyawan menurun. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3 data target dan realisasi pengantaran paket pada SiCepat Ekspres Indonesia cabang pekanbaru :

**Tabel 3**  
**Target dan Realisasi Pengantaran Paket Pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru**

Tahun	Target (Pengantaran Paket)	Realisasi (Pengantaran Paket)	(%)
2016	50.000	49128	98,2
2017	50.000	55.108	110,2
2018	70.000	72.322	103,3
2019	90.000	82.253	91,3
2020	90.000	86.472	96,1

Sumber : *SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, 2021*

Dari tabel 3 di atas dapat di simpulkan bahwa target dan realisasi pengantaran paket pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru pada tahun 2016 sebesar 98,2%. Pada tahun 2017 sebesar 110,2%. Pada tahun 2018 sebesar 103,3. Sedangkan dua tahun terakhir pada tahun 2019 sebesar 91,3%, dan pada tahun 2020 sebesar 96,1%. Adapun faktor penyebab naik turunnya capaian target pengantaran paket pada SiCepat Ekspres Indonesia cabang pekanbaru salah satunya yaitu

motivasi karyawan dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Jumlah karyawan yang meningkat dari tahun ketahun tetapi realisasi target malah semakin menurun dalam dua tahun terakhir.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru**”.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Fahmi (2017:1) Manajemen Sumber Daya Manusia (*Human Resources Managemen*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif.

Menurut Mangkunegara (2016:2), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengolahan manusia, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan, dan kesehatan, serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

### **Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Secara harfiah motivasi berarti pemberian motif. Seseorang melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada maksud atau tujuan yang mendorongnya melakukan suatu tindakan.

Motif dasar dari seseorang tersebut adalah adanya kebutuhan orang tersebut akan kebanggaan dan kehormatan serta, mungkin limpahan materi.

Menurut Sutrisno (2016:109) mengatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Menurut Irham Fahmi (2016:100) berpendapat bahwa motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan – kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Hasibuan (2016:143), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri perawat yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dan motivasai juga kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak – tanduk nya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya.

### **Indikator Motivasi**

Menurut Hasibuan (2016:53) bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Balas Jasa  
Balas jasa dalam bentuk uang yang merupakan sumber tenaga beli bagi tenaga kerja pada tingkat terendah, misalnya bagi kebutuhan fisik minimum saja tidak mencukupi.
2. Kebijakan Perusahaan  
Kebijakan pimpinan perusahaan terutama yang menyangkut hak – hak tenaga kerja untuk mendapatkan upah yang layak, kesempatan untuk maju, rasa adanya kepastian, keterbukaan dalam masalah yang dihadapi perusahaan.

### 3. Pengawasan

Pengawasan yang bersifat pembinaan yang persuasive, bukan bersifat kaku dan dipaksa serta kurang manusiawi tetapi akan berpengaruh negatif terhadap perusahaan.

### 4. Hubungan Manusia

Hubungan antar manusia akan berpengaruh terhadap motivasi kerja serta produktivitas.

### 5. Rasa Aman

Rasa aman dalam menghadapi masa depan akan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja.

## Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Suparyadi (2015:300), kinerja karyawan merupakan masalah sentral dalam kehidupan sebuah organisasi, karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016:94) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dari definisi di atas bisa disimpulkan jika kinerja yaitu kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## Indikator Kinerja

Menurut John Miner dalam Emron Edison (2016:195), antara lain sebagai berikut :

- (1) Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan
- (2) Kualitas dari hasil, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
- (3) Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan
- (4) Kemampuan bekerja sama, yaitu kemampuan karyawan melakukan kegiatan bersama-sama dengan karyawan lain dalam suatu kegiatan yang tidak dapat dikerjakan oleh perorangan.

## Pengaruh Motivasi dengan Kinerja

Menurut Kasmir (2016:190), motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam diri seseorang maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja seseorang.

## Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam

bentuk pertanyaan. Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini yaitu: “Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Menurut Sugiyono (2018:38) variabel penelitian adalah sesuatu hal yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu sebagai berikut:

- a. Motivasi (X)
- b. Kinerja (Y)

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, yang beralamatkan di Jalan Soekarno – Hatta No, 28, Sidomulyo Tim, Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru 28294.

### **Populasi**

Menurut Sugiyono (2018:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru yang berjumlah 51 orang karyawan.

### **Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:81) disebut bahwa *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel dbila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka semua populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel yang diteliti adalah 51 orang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh sejumlah data yang diperlukan dalam penelitian ini maka penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut : (Subagyo, 2015:63).

terhadap kinerja karyawan pada SiCepat Ekspres Indonesia cabang pekanbaru.

### **Variabel Penelitian**

- 1) Observasi  
Observasi adalah pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan. Penelitian ini melakukan observasi langsung ke tempat perusahaan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru
- 2) Angket/ Kuesioner  
Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

### **Metode Analisa Data**

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode:

- 1) Deskriptif  
Menurut Sugiyono (2018:147), metode deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. (Sugiyono, 2018:147).
- 2) Kuantitatif

Menurut Sugiyono (2018:8) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam pengukuran variabel menggunakan skala likert, yaitu masing – masing jawaban responden di beri skor 1 sampai 5.

Hasil perhitungan dari skor atau nilai kemudian digunakan dalam analisis yang

dilakukan dengan bantuan komputer, menggunakan bantuan program SPSS untuk membuktikan hubungan dan

pengaruh antar variabel – variabel penelitian dengan menggunakan beberapa uji instrumen data.

**HASIL PENELITIAN**

**Metode Deskriptif**

Hasil tanggapan responden pada variabel Motivasi dengan nilai rata-rata 4,06 disimpulkan bahwa dalam kategori setuju. Begitu juga variabel kinerja pegawai dengan nilai rata-rata 4,00 juga disimpulkan dalam kategori setuju.

**Metode Kuantitatif**

**Uji Regresi Linier Sederhana**

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menentukan arah hubungan yang linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Tabel 4**  
**Regresi Linier Sederhana**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,564	4,749		3,699	,001
	MOTIVASI	,521	,081	,677	6,444	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan data dari 51 orang responden, setelah dilakukan pengujian adapun persamaan regresinya adalah dengan menggunakan program aplikasi SPSS.23 di dapat nilai a = 17,564, b = 0,521 maka persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 17,564 + 0,521 X$$

Berdasarkan persamaan diatas maka :

- a. Konstanta 17,564. Berarti saat motivasi dianggap nol (diabaikan) maka kinerja karyawan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru diperoleh 17,564.
- b. Koefisien regresi 0,521. Berarti jika motivasi dinaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru akan naik sebesar 0,521 satuan. Koefisien bertanda positif semakin baik motivasi maka kinerja karyawan SiCepat Ekspres

Indonesia Cabang Pekanbaru akan semakin baik.

**Uji t**

Dari tabel 4 di atas terlihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  motivasi sebesar 6,444. Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5%. Untuk melakukan uji t maka dilakukan langkah – langkah berikut ini:

Tingkat signifikan penelitian ini adalah 5%. Berarti di dapat  $t_{tabel}$  sebesar 2,009. Maka terbukti bahwa :

Motivasi (X) = dengan  $t_{hitung}$  6,444 besar dari  $t_{tabel}$  2,009 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>), setelah dilakukan pengolahan data dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini:

**Tabel 5**  
**Nilai Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,677 <sup>a</sup>	,459	,448	2,56953

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

### *Sumber data SPSS*

Dari tabel 5 di atas, maka dapat diperoleh nilai r-square (koefisien determinasi) sebesar 0,459. Hal ini berarti motivasi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekspres Indonesia

Cabang Pekanbaru sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 45,9\%) = 54,1\%$  dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru, maka berikut ini penulis mengambil kesimpulan yaitu :

1. Hasil uji t diperoleh variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  6,444 besar dari  $t_{tabel}$  2,009 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Hasil regresi linear sederhana memiliki arah hubungan yang positif, yaitu jika

variabel terikat akan mengalami peningkatan, dengan persamaan regresi yaitu  $Y = 17,564 + 0,521 X$ .

3. Koefisien Determinasi memiliki nilai sebesar 0,459. Hal ini berarti motivasi memberikan kontribusi sumbangan pengaruh sebesar 45,9% terhadap kinerja karyawan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru sedangkan sisanya sebesar  $(100\% - 45,9\%) = 54,1\%$  dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di atas, maka penulis dapat mengajukan saran untuk SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil olah data kusioner melalui program SPSS.23, maka didapati jawaban responden pada pernyataan nomor 1 di rekapitulasi variabel motivasi (X) dengan pernyataan “karyawan menerima gaji sudah sesuai dengan jasa yang diberikan.” pernyataan nomor 4 direkapitulasi variabel motivasi (X) dengan pernyataan “perusahaan menyediakan fasilitas mobil dan sepeda motor untuk kurir”. Pernyataan nomor 7 di rekapitulasi variabel motivasi (X) dengan pernyataan ”pimpinan memberikan pengawasan yang

aktif”. Pernyataan nomor 8 di rekapitulasi variabel motivasi (X) dengan pernyataan “karyawan merasa pimpinan memberikan pengawasan yang ketat dalam bekerja” Yaitu berada pada posisi jawaban yang terendah dengan rata – rata 3,78. Artinya karyawan merasa tidak menerima gaji yang sesuai dengan jasa yang diberikan, perusahaan juga tidak menyediakan fasilitas mobil atau sepeda motor untuk kurir, karyawan juga merasa pimpinan tidak memberikan pengawasan yang aktif, dan karyawan merasa pimpinan tidak memeberikan pengawasan yang ketat dalam bekerja. Maka dari itu penulis memberikan saran kepada pihak pimpinan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru



supaya memberikan gaji sesuai kinerja karyawannya, menyediakan fasilitas mobil atau sepeda motor untuk kurir, dan memberikan pengawasan yang aktif dan ketat kepada karyawan.

2. Berdasarkan hasil olah data kusioner melalui program SPSS.23, maka didapati jawaban responden pada pernyataan nomor 4 di rekapitulasi variabel kinerja (Y) dengan pernyataan "saya berupaya meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik." Dan pernyataan nomor 7 di rekapitulasi variabel kinerja (Y) dengan pernyataan "saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan". Yaitu berada pada posisi jawaban yang terendah dengan rata-rata 3,70. Artinya karyawan tidak berupaya meningkatkan kualitas kerja yang lebih baik, dan tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Maka dari itu penulis memberikan saran kepada pihak pimpinan SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru supaya memberikan dorongan dan motivasi kepada karyawan dalam bekerja untuk

meningkatkan kinerja menjadi lebih baik serta memberikan bonus kepada karyawan yang selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu atau memberikan hukuman kepada karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan demikian diharapkan munculnya dorongan dari dalam diri karyawan untuk meningkatkan kinerja menjadi lebih baik dan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

3. Diharapkan kepada Manajemen SiCepat Ekspres Indonesia Cabang Pekanbaru dapat memberikan tunjangan BPJS kepada seluruh karyawan, memberikan tunjangan transportasi kepada kurir yang menggunakan kendaraan pribadi untuk pengantaran seperti sewa kendaraan atau menanggung biaya perawatan kendaraan, serta pimpinan memberikan pengawasan yang lebih aktif dan ketat kepada karyawan sehingga pengantaran paket bisa tepat waktu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agistian, Bella. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom (WITEL Jabar Tengah) Bandung*. Pasundan : Universitas Pasundan.
- Armanto, Tias. 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Asuransi Kredit Indonesia Cabang Pekanbaru (Persero)*. Pekanbaru : Stie\_Riau
- Edison Emron, DKK. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV. Haji Masagung, Jakarta.
2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Irham, Fahmi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta, Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi 8)*. Cetakan Ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Cetakan ke-2. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Priansa, Doni Juni. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Edisi Revisi. Alfabeta, Bandung.
- Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. *Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Palembang : UIN-Raden Fatah.

Subagyo, Joko. 2015. *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta.

Sudarmanto, 2015. *Kinerja dan Pembangunan Kompetensi SDM*, Cetakan Ketiga, Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Yapentra, Arhipen, 2017, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Pos Metro Mandau*, Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review) Volume 8, No. 4 STIE Riau Pekanbaru