

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. UNGGUL ABADI DI JAKARTA**

Aden Prawiro Sudarso^{1*}, Muhamad Abid², Indra Januar Rukmana³
Universitas Pamulang
dosen01171@unpam.ac.id*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,40 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,81 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Unggul Abadi in Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 80 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study the motivation variable obtained an average score of 3.40 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3.81 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 10.945 + 0.799X$, and the correlation coefficient value of 0.767 or has a strong level of relationship with a determination value of 58.9%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: Motivation, Employee Performance.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi kehidupan yang serba modern dengan teknologi yang canggih, peran sumberdaya manusia yaitu karyawan atau pegawai sebagai suatu tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat di butuhkan untuk menghasilkan suatu produk yang berkualitas, baik berupa materi maupun produk yang berupa jasa. Produktifitas karyawan tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, analisis yang mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada factor utama antara lain adalah motivasi kerja karyawan

Organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Dalam hal melaksanakan tugasnya tersebut, para karyawan perlu di berikan arahan dan dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat menjadi prestasi yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain motivasi karyawan agar mampu meningkatkan kinerja yang baik, yang di harapkan oleh perusahaan.

PT. Unggul Abadi merupakan salah satu pelaku industri yang berherak dibidang peralatan suku cadang mesin industri, utamanya mengenai peralatan crane. Perusahaan sudah tentu harus memiliki komitmen dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan banyak memberikan pelatihan, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian di berikan suatu motivator tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil pekerjaan yang di capai dapat meningkat. Untuk itu di berikan suatu dorongan untuk karyawan dalam menyelenggarakan suatu kegiatan di suatu perusahaan, dorongan itulah yang di sebut motivasi.

Motivasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan dua-dua efektifitas kerja. Karna orang yang mempunyai motivasi kerja tinggi akan berusaha dengan semaksimal mungkin agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu produktivitas kerja.

Banyak sekarang perusahaan yang kurang memberikan motivasi kepada karyawan sehingga banyak karyawan yang kurang termotivasi oleh atasan yang memberikan dampak yang kurang di inginkan oleh perusahaan akibat kurangnya pemberian motivasi. Untuk itu sangat di perlukan motivasi bagi karyawan agar motivasi tersebut dapat berjalan secara optimal sehingga dapat meningkatkan gairah kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang di inginkan.

Motivasi kerja yang baik dan dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab melalui adanya factor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja meurun maka akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

Selanjutnya dengan teori yang di kemukakan tadi Robert kreitner dan angelo kinicki dalam wibon (2011:391) mengumumkan bahwa motivasi dapat di peroleh melalui, *Need* (kebutuhan), *job design* (desain pekerjaan) *satisfaction* (kepuasan) *Equity* (keadilan), *Expectation* (harapan) *goal setting* (penetapan tujuan). Menurut veizal raivai dalam (ensiklopedia onlie) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata, yang

ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerjayang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

Menurut Wibowo (2011:102) kinerja dapat di tentukan oleh tujuan yang hendak di capai dan untuk melakukannya di perlukan adanya motifasi. Tanpa dorongan motivasi untuk mencapai tujuan, kinerja tidak adkan berjan. Namun kinerjamelakukan adanya sarana, kompetensi, peluang, standar, dan unpan balik. Oleh karena itu kinerja seseorang pegawai tidak lepas dari bagaimana pemimpin memberikan sebuah motivasi, karena denagan motivasi tersebut aka meningkatkan kinerja bagi kepentingan organisasi itu sendiri, hal ini di sebabkan karna motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi pada pada PT. Unggul Abadi di Jakarta ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta ?.
3. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Unggul Abadi di Jakarta ?.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta ?.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta ?.

II. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 80 responden yaitu karyawan PT. Unggul Abadi di Jakarta

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah samplel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, rassing score dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X1)	80	28	44	34.00	4.016
Kinerja Karyawan (Y)	80	29	49	38.11	4.183
Valid N (listwise)	80				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 28 dan *varians maximum* 44 dengan *rating score* sebesar 3,40 dengan standar deviasi 4,016. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 4,183. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10.945	2.589		4.227	.000
Motivasi (X)	.799	.076	.767	10.564	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 10,945 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 10,945 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,799, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,799 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,799 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

	Correlations ^b	
	Motivasi (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X1)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,767 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767 ^a	.589	.583	2.700

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,589 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 58,9% terhadap kinerja karyawan.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.945	2.589		4.227	.000
	Motivasi (X)	.799	.076	.767	10.564	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,564 > 1,991), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

IV. PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,81 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, nilai korelasi sebesar 0,767 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 58,9%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,564 > 1,991). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

V. PENUTUP

1. Kesimpulan

- a. Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,40 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- b. Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,81 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- c. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, nilai korelasi sebesar 0,767 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 58,9% sedangkan sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis

diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,564 > 1,991$).

2. Saran

- a. Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- b. Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M (2014) *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Jakarta: Indeks..
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta Bumi Aksara.
- Gerry Dessler (2016) *Human Resources Management*, Prenticehall, London: International Inc.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2014) “*Riset Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Jasmani, J., & Paeno, P. (2019). The Effect of Leadership and Competence on Lecturer Performance and Its Implications on Student Learning Motivation at Pamulang University. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 1(4).
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Pranoto, P., Jasmani, J., & Marayasa, I. N. (2019). Pelatihan Digital Marketing Untuk Peningkatan Perekonomian Anggota Karang Taruna Al Barkah Di Kampung Cicayur-Tangerang. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 1(2), 250-258.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: Asmoro Mediatama
- Sunarsi, D. (2018). Pengembangan Sumber Daya Manusia Strategik & Karakteristik Sistem Pendukungnya : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(3), 178 – 194
- Veithzal Rivai (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2015) *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.