

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sigma Cipta Utama**

**Eko Sudarso**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Pamulang

Email: dosen02070@unpam.ac.id

### **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sigma Cipta Utama. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Dengan 50 orang karyawan sebagai responden. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* atau (*sampel jenuh*). Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa Motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,478 + 0,615 X$ . koefisien korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,436 atau sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau ( $6,095 > 2,010$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama.

**Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan**

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Sigma Cipta Utama. The method used is a deskriptif quantitative method. With 50 employees as respondents. The sampling technique used is total sampling or (saturated sample). Data analysis used validity test, reliability test, classic assumption test, regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis and hypothesis testing. The results of this study are that the physical work environment has a significant effect on employee performance. positive effect on Motivation (Y) by obtaining the regression equation  $Y = 17.478 + 0.615 X$ . The correlation coefficient is 0.661 meaning that the two variables have a strong level of relationship. The value of determination or the contribution of influence is 0.436 or 43.6%, while the remaining 56.4% is influenced by other factors. Hypothesis test obtained  $t$  value  $>$   $t$  table or ( $6,095 > 2,010$ ). Thus,  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, which means that there is a significant influence between the motivation and the employee performance at PT. Sigma Cipta Utama.*

**Keywords: Profitability, Company Growth, Managerial Ownership, Firm Value**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap organisasi yang didirikan pasti memiliki suatu tujuan yang ingin dicapai. Secara umum organisasi yang berorientasi pada bisnis memiliki tujuan untuk mendapatkan laba secara maksimal dari kegiatannya. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi, terwujudnya pertumbuhan organisasi dan terciptanya kesejahteraan bagi anggota organisasi tersebut.

Sumber daya manusia (SDM) disetiap perusahaan memiliki manajemen untuk menangani segala sesuatu yang berkaitan dengan sumber daya manusia seperti, penanganan dan pemeliharaan. Penanganan dan pemeliharaan sumberdaya perlu dilakukan agar mereka dapat menyelesaikan pekerjaan secara optimal sesuai dengan tujuan perusahaan. Di sisi lain, perusahaan tidak mungkin mengoperasikan kegiatannya tanpa adanya manusia, karena faktor tenaga kerja manusia memegang peranan yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Setiap manusia mempunyai watak dan perilaku yang berbeda, disebabkan karena beberapa hal, misalnya latar belakang pendidikan, keterampilan, watak dasar maupun faktor-faktor lainnya dari tenaga kerja itu sendiri. Suatu perusahaan bagaimanapun majunya teknologi yang dimiliki tanpa ditunjang dengan dan oleh tenaga kerja yang cukup maka kemungkinan besar sasaran dari perusahaan tidak akan tercapai.

Perusahaan yang akan diteliti pada kali ini adalah PT Sigma Cipta Utama adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang layanan manajemen data. PT. Sigma Cipta Utama selaku anak perusahaan dari PT. Elnusa Tbk dibawah naungan PT. Pertamina adalah salah satu

perusahaan yang bergerak dibidang pengelolaan arsip hasil eksplorasi minyak dan gas. Tugas dari PT. Sigma Cipta Utama meliputi perolehan, pengumpulan, penyimpanan, pemeliharaan, peningkatan kualitas, pemusnahan atau dipermanenkan dengan cara akuisisi, dan yang terakhir ialah mengelola agar bagaimana pada saat arsip tersebut ditelusuri mudah ditemui dan kemudian digunakan untuk kepentingan perusahaan-perusahaan migas.

Di samping mengelola arsip hasil eksplorasi, PT. Sigma Cipta Utama juga membuka jasa *outsourcing* untuk pengelolaan dokumen mulai dari pembuatan atau penyerahan hingga ketahap pemusnahan arsip bagi perusahaan migas lainnya yang umumnya membuat cabang di Indonesia. Jenis-jenis arsip yang dikelola oleh PT. Sigma Cipta Utama meliputi arsip dalam bentuk dokumen kertas, arsip elektronik, arsip digital, dan arsip hasil eksplorasi seperti *core sample* dan lain-lain.

Untuk menjadikan PT. Sigma Cipta Utama menjadi perusahaan yang bagus dan terpercaya, dibutuhkan kinerja yang baik. Dalam kali ini peneliti meneliti kaitannya kinerja yang dipengaruhi oleh motivasi.

Motivasi pada PT. Sigma Cipta Utama terbilang kurang memadai, dari observasi yang telah peneliti lakukan sebelumnya, diketahui pada tahun 2016 sampai 2018, perusahaan baru memberikan pelatihan pada karyawannya diawal bekerja dan belum ada kelanjutan atas pelatihan berikutnya termasuk apabila ada *job desc* baru yang diberikan maka karyawan diminta untuk mempelajarinya tanpa ada petunjuk dan pembinaan sebelumnya. Begitupun dengan komunikasi yang terkesan sulit sehingga menyulitkan karyawan bekerja dan membuat karyawan kesulitan dalam memahami pekerjaannya. Tak hanya itu, kurangnya upah yang diterima oleh

karyawan dari upah minimum yang ditetapkan juga membuat kurangnya motivasi pada PT Sigma Cipta Utama. Dengan motivasi yang tinggi para pekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tabel 1.2

Data Gaji Karyawan Periode 2018-2020

Jabatan	Gaji UMK		
	Tahun 2018	Tahun 2019	Tahun 2020
	Rp. 3.648.035	Rp. 3.940.973	Rp. 4.276.349
Staff	UMK	UMK	UMK
Security	Dibawah UMK	Dibawah UMK	Dibawah UMK
Cleaning Service	Dibawah UMK	Dibawah UMK	Dibawah UMK

Sumber: PT. Sigma Cipta Utama

Berdasarkan Tabel 1.1 maka dapat diketahui gaji yang diberikan perusahaan masih belum sesuai dengan UMK yang berlaku, karyawan yang masih mendapatkan gaji di bawah UMK dikarenakan posisi yang mereka tempati hanya memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sendiri, sedangkan karyawan yang sudah mendapatkan gaji sesuai UMK yang berlaku mereka mempunyai tanggung jawab terhadap divisi lain yang memerlukan bantuan maupun mengalami kekurangan staff, selain itu juga tidak ada promosi jabatan, hal ini bisa menurunkan tingkat motivasi pada setiap karyawan dan bisa berdampak pada menurunnya kinerja.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suparno Eko Widodo (2015:114) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan

menurut A. Mangkunegara (2013:67) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah menilai seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan. Dengan kinerja yang baik dapat terciptanya peningkatan produktivitas karyawan.

Tabel 1.2

Data Pencapaian Pendapatan dalam Presentase Periode 2018-2020

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Pencapaian Penjualan (Rp)	Presentase
2018	799,632,888	625,301,123	78%
2019	1,074,403,484	822,396,054	76%
2020	968,439,762	601,403,058	62%
Rata-Rata	947,492,045	683,033,412	72%

Sumber: PT. Sigma Cipta Utama

Berdasarkan tabel 1.2 laporan pencapaian periode tiap tahun masih mengalami penurunan dengan presentase mencapai penjualan selama 3 tahun dengan rata-rata sebesar 72%, dalam norma perusahaan pencapaian sebesar 72% termasuk kategori cukup. Dimana pihak perusahaan mengharapkan pencapaian yang lebih baik, atau diatas 100%. Hal ini akan berdampak kepada karyawan tersebut dalam penilaian kinerja tahunan akan mengalami penurunan kinerja. Karyawan dinilai tidak memiliki kuantitas kerja yang baik, dan juga target yang tidak sesuai harapan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas, banyak permasalahan yang dihadapi perusahaan, maka penulis tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap**

## Kinerja Karyawan Pada PT Sigma Cipta Utama”

### B. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sigma Cipta Utama ?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Motivasi pada PT. Sigma Cipta Utama.
2. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama.
3. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Gibson (2013:165) mengatakan Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Menurut Wayne F. Cascio dalam Sunyoto (2012:11) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi menurut Berleson dan Steiner dalam

Sunyoto (2012:11) Motivasi adalah suatu usaha sadar untuk mempengaruhi perilaku seseorang supaya mengarah tercapainya suatu tujuan organisasi.

Dari pendapat di atas penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa motivasi merupakan suatu proses dimana manusia didorong untuk melakukan aktivitas yang disebabkan manusia mempunyai kebutuhan yang harus terpenuhi.

### B. Kinerja

Masing - masing anggota organisasi memiliki dorongan yang berbeda - beda agar karyawan mau bekerja dengan baik. Yang dimaksud mau bekerja dengan baik disini adalah bahwa dorongan merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang lebih tinggi ke arah tercapainya sasaran bahkan tujuan organisasi.

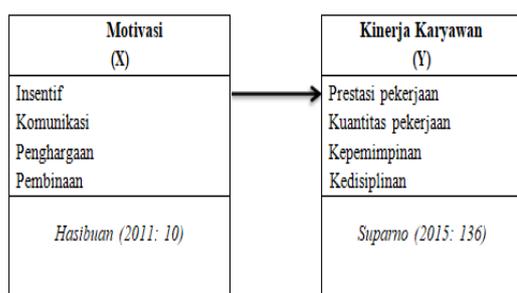
Menurut Sunyoto (2012: 43) Kinerja merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.

Sedangkan menurut Sinambela (2012:186) Kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai tujuan secara efektif.

Berdasarkan uraian tersebut di atas mengungkapkan bahwa dengan hasil kinerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerja karyawannya, maka kinerja karyawan harus dapat ditentukan dengan

pencapaian target selama periode waktu yang ditentukan oleh organisasi.

### C. Kerangka Konseptual



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**

### D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:96), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka berpikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan.

H<sub>1</sub> : terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

H<sub>0</sub> : tidak terdapat pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan.

## III. METODE PENELITIAN

### A. Metode dan Variabel Penelitian

Metode yang diaplikasikan yakni metode kuantitatif yang meneliti pengaruh Motivasi pada Kinerja

### B. Populasi dan Sampel

Dalam suatu penelitian, tidaklah selalu perlu untuk meneliti suatu individu dalam populasi, karena disamping memakan biaya yang besar juga membutuhkan waktu yang lama. Dengan meneliti sebagian populasi, diharapkan hasil yang diperoleh akan dapat menggambarkan populasi yang bersangkutan.

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013:117) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan menurut Arikunto (2013:173) Populasi adalah keseluruhan dari subyek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai objek penelitian. Adapun dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan PT. Sigma Cipta Utama sebanyak 50 orang responden.

#### 2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:120) Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Sedangkan menurut Suharsini Arikunto (2010:131), "Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sebagaimana yang dikemukakan Sugiyono (2014:121), bahwa Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian. Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, (2010:111), menambahkan bahwa Teknik pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar - benar dapat berfungsi sebagai

contoh atau menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya.

Sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi yaitu 50 orang. Hasil sampel tersebut didapat menggunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2014:118), Teknik *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### C. Sumber dan Teknik Penentuan Data

Pengumpulan data dalam kegiatan penelitian diperlukan beberapa cara serta teknik pengumpulan data tertentu, sehingga proses penelitian dapat berjalan lancar. Menurut Nazir (2017:153) Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan berstandar untuk memperoleh data yang diperlukan.

Metode yang penulis gunakan untuk penelitian skripsi ini adalah melalui studi pustaka dan studi lapangan. Untuk teknis pelaksanaan penelitian lapangan guna memperoleh data maka penulis menggunakan teknik penggunaan data sebagai berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer yaitu data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti secara langsung dari objek yang akan diteliti (responden) dengan teknik - teknik yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner.

#### 2. Data Sekunder

Yaitu data yang didapat dari penelitian-penelitian terdahulu atau data-data yang relevan dengan penelitian ini yang diterbitkan oleh perusahaan, instansi atau lembaga lain, ataupun dengan mencari dan mempelajari bahan - bahan dengan beberapa sumber kepustakaan.

## IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Ringkasan Objek Penelitian

PT Sigma Cipta Utama merupakan anak perusahaan PT Elnusa Tbk. dan PT Elnusa Tbk merupakan (anak perusahaan Pertamina) telah berdiri sejak 8 April 1980. Perusahaan memulai dengan pengelolaan data di industri minyak dan gas. Konsisten dengan kebijakan Perusahaan Induk Elnusa, PT Sigma Cipta Utama ditunjuk sebagai satu-satunya anak perusahaan yang membawahi Manajemen Data di Grup Elnusa, sejak November 2007 PT Elnusa Telematika (ETA) yang telah berpengalaman di bidang Telematika (sejak 1984), dan PT Elnusa Rentrakom berpengalaman di bidang telekomunikasi (sejak 1997), bergabung dengan PT Sigma Cipta Utama untuk memperkuat dan melengkapi kompetensi dan perusahaan bisnis dibidang Layanan Manajemen Data.

Semboyan PT Sigma Cipta Utama adalah "*The right data to the right person at the right time*". PT Sigma Cipta Utama menawarkan jasa untuk mengembangkan manajemen data elektronik dengan penggunaan sistem terintegrasi dengan teknologi modern dan karyawan yang mempunyai keterampilan tinggi, serta mempunyai sistem yang meyakinkan keamanan lengkap dengan akses yang mudah ke *account* data kapan pun klien membutuhkan.

### B. Hasil Pengujian

#### 1. Uji Instrumen Data

##### a. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji pernyataan pada setiap butir pertanyaan pada kuesioner valid atau tidak. Dengan nilai tersebut dibandingkan dengan nilai  $r$  hitung  $> r$  tabel maka akan dikatakan valid. Untuk mengolah uji validitas, dalam pengujian

validitas ini peneliti menggunakan SPSS Versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrumen valid
- 2) Jika nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrumen tidak valid

Adapun hasil uji validitas variabel Motivasi, sebagaiberikut:

Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Motivasi (x)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya selalu diberi kompensasi jika mencapai target perusahaan	0,407	0,279	Valid
2	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja saya selama ini	0,591	0,279	Valid
3	Situasi lingkungan kerja tempat saya nekerja baik dan menyenangkan	0,546	0,279	Valid
4	Saya merasa nyaman bekerja di lingkungan yang aman	0,540	0,279	Valid
5	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai dan membantu aktivitas kerja	0,606	0,279	Valid
6	Kelengkapan fasilitas tempat ibadah yang disediakan berfungsi dengan baik	0,814	0,279	Valid
7	Hasil penilaian kinerja saya mencerminkan tanggung jawab saya selama bekerja	0,622	0,279	Valid
8	Saya memberikan pelayanan terbaik sesuai dengan kemampuan yang saya miliki	0,675	0,279	Valid

Adapun hasil uji validitas variabel Kinerja, sebagaiberikut:

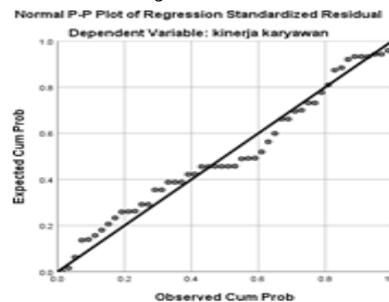
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Variabel Kerja Karyawan (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keputusan
1	Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir Kesalahan dalam hasil kerja	0,300	0,279	Valid
2	Selama ini saya bekerja sesuai minat dan bakat saya	0,692	0,279	Valid
3	Selalu mengerjakan sesuai dengan kualitas yang diinginkan perusahaan	0,729	0,279	Valid
4	Saya mampu bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah di tentukan	0,794	0,279	Valid
5	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam suatu periode melebihi karyawan lain	0,754	0,279	Valid
6	Dapat memenuhi beban kerja yang telah di tetapkan	0,558	0,279	Valid
7	Saya mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan	0,825	0,279	Valid
8	Saya memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan	0,831	0,279	Valid

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Tabel 1  
Uji Normalitas



Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Autokorelasi

Tabel 2  
Uji Autokorelasi  
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.312 <sup>a</sup>	.097	.079	6.227	1.721

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,721 yang berada diantara interval 1.550 – 2.460.

### c. Uji Heterokedastisitas

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.779	2.730		1.018	.314
	X	.003	.070	.005	.036	.971

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel lingkungan kerja fisik (X) diperoleh nilai *probability* signifikansi (Sig.) sebesar 0,971 dimana nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

### 3. Uji Hipotesis

Tabel 3  
Uji MRA

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.478	3.928		4.449	.000
	Motivasi (X)	.615	.101	.661	6.095	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (6,095 > 2,010) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub>

diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama.

### 4. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4

Hasil Uji Partial t

Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.478	3.928		4.449	.000
	Motivasi (X)	.615	.101	.661	6.095	.000

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai *t hitung* > *t tabel* atau (6,095 > 2,010) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai *p value* < *Sig.*0,05 atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama.

### 5. Koefisien Determinasi

Definisi koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) merupakan jumlah informasi dalam variabel dependen yang mampu diberikan oleh model regresi.

Tabel 5  
Hasil Koefisien Regresi

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Antara Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.436	.425	4.085

Sumber: Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai Koefisien determinasi sebesar 0,436 maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 43,6 % sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

## V. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sebagai berikut:

#### a. *Pengaruh Motivasi (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)*

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa motivasi (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dengan diperoleh persamaan regresi  $Y = 17,478 + 0,615 X$ . koefisien korelasi sebesar 0,661 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruh sebesar 0,436 atau sebesar 43,6% sedangkan sisanya sebesar 56,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung  $>$  t tabel atau  $(6,095 > 2,010)$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sigma Cipta Utama.

### 2. Saran

a. Motivasi pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu Saya selalu diberi kompensasi jika mencapai target perusahaan. Dimana hanya mencapai r hitung 0.407. Untuk lebih baik lagi

perusahaan harus memperhatikan pemberian kompensasi tanpa harus melihat target yang tercapai, supaya karyawan menjadi semangat dalam bekerja. Sehingga dapat memberikan dampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan lebih baik lagi.

b. Kinerja karyawan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 3. Yaitu Saya berhati-hati dalam bekerja untuk meminimalisir kesalahan dalam hasil kerja. Dimana hanya mencapai r hitung 0.300. Untuk itu perusahaan harus lebih fleksibel dalam pemberian hukuman kerja kepada karyawan, harus dilihat dahulu penyebab kesalahannya. Jika memang murni kesalahan karyawan, perusahaan harus lebih tegas lagi terhadap karyawan dalam memberikan tugas yang diberikan agar kualitas yang diberikan berdampak positif dan mendukung kemajuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Gibson, J.L. Ivancevich, J.M. dan Donnelly 2013. *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Erlangga
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT, Remaja Rosdakarya.
- Nazir, Moh. 2014. *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Gunartin, G., Wahyu, I., Hermawati, R., Handayani, R., Pasaribu, V. L., Sunarsi, D., ... & Maddinsyah, A. (2021, January). The Effect of Motivation, Leadership, and Job Satisfaction Toward Employee's

- Performance in the Directorate General of Immigration of the Central Office of Jakarta. In *Proceedings of the 1st International Conference on Economics Engineering and Social Science, InCEESS 2020, 17-18 July, Bekasi, Indonesia*.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan iklim organisasi terhadap motivasi pegawai serta dampaknya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164-183.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Batubara, A. S. (2020). Analisis Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Performa Pegawai Kelurahan Rempoa, Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2), 131-138.
- Nurdjati, I., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Bank Negara Indonesia Divisi Perencanaan Strategis di Jakarta Pusat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(2), 151-156.
- Priadi, A., Pasaribu, V. L. D., Virby, S., Sairin, S., & Wardani, W. G. (2020). Penguatan Ekonomi Kreatif Berbasis Sumber Daya Desa Dikelurahan Rempoa. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 356-358.
- Pasaribu, V. L. D., Syafei, A. N., Farhan, A., Afaizah, A., Irani, C., & Firtiayani, S. R. (2021). Pengaruh Disiplin Protokol Kesehatan Terhadap Pencegahan Penularan Virus Covid-19. *Jurnal Abdimas Tri Dharma Manajemen*, 2(2), 91-98.
- Pasaribu, V. L. D., Krisnaldy, K., & Warasto, H. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus kelurahan Pisangan Ciputat). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96-114.
- Pasaribu, V. L. D. (2020). Analisis Pengaruh Promosi, Kualitas Produk Dan Desain Kemasan Terhadap Keputusan Pembelian Hand And Body Lotion Merek Citra (Studi Kasus Carrefour Pamulang, Tangerang Selatan). *Jurnal Pemasaran Kompetitif*, 1(4).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2018). ANALISIS KEPUASAN JAMA'AH PADA KINERJA DEWAN KEMAKMURAN MASJID AL-HIDAYAH PERIODE TAHUN 2017. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 6(4), 41-51.
- Pasaribu, V. L. D., & Yanuarso, B. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Multitrans Abadi Srengseng Jakarta Barat Periode 2018. *Jurnal Sekretaris Universitas Pamulang*, 8(1), 60-72.
- Putra, B. A., & Pasaribu, V. L. D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tumbakmas Niagasakti. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(1), 3993-3999.
- Pasaribu, V. L. D., & Jaenanto, J. (2020). PENGARUH KUALITAS PELAYANAN TERHADAP TINGKAT KEPUASAN PENYEWAWA RUANG KANTOR DI PT ISMAWA TRIMITRA GEDUNG GRAHA ISKANDARSYAH PERIODE 2018 JAKARTA SELATAN. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Pasaribu, V. L. D., & Krisnaldy, K. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP HASIL KINERJA KARYAWAN KELURAHAN PISANGAN CIPUTAT. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). PENGARUH KOMPENSASI

DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI. *Jurnal Semarak*, 4(3), 1-13

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfa Beta.

\_\_\_\_\_. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfa Beta.

Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)

Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar