

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan

Istifany Tri Monica, Ade Rahma Ayu✉

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, Medan, Indonesia

istifanitrisonica@gmail.com, ✉ aderahmaayu@gmail.com

Abstract, the purpose of this research is to find out whether there is an effect of work motivation on the performance of employees at PT. Lika Utama Engineering Medan. The sample of this study was 30 employees in 2019, sampling using a saturated sampling technique, namely a sampling technique where all members of the population are sampled. Data analysis using Simple Linear Regression test, hypothesis testing using the coefficient of determination (R^2), partial test (t test), while data processing using SPSS 22. The results of this study indicate that work motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Main Lika Engineering.

Keyword: work motivation, employee, performance

Abstrak, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan. Sampel penelitian ini adalah 30 orang karyawan tahun 2019, pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji Regresi Linear Sederhana, pengujian hipotesis menggunakan uji koefisien determinasi (R^2), uji parsial (uji t), sedangkan pengolahan data menggunakan SPSS 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja, karyawan

Pendahuluan

Sumber Daya Manusia mempunyai peran strategis sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor utama dalam suatu organisasi. Tujuan Perusahaan akan dapat tercapai jika Sumber daya manusianya mempunyai motivasi untuk menjalankan aktivitas perusahaan demi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Syafitri (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BJB Syariah Cabang Bogor, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan dan juga secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara parsial Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bogor. Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar, Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sementara motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Metode

Penelitian ini dilakukan PT. Lika Utama Engineering Medan yang beralamat di Jl. SM Raja Km 10 No 256 Medan, dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Agustus 2019. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan PT. Lika Utama Engineering yang berjumlah 30 orang, sampel penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan tetap. Sumber data yang digunakan berupa (1) data internal yaitu data yang diperoleh dari tempat penelitian dengan cara membagikan dan mengumpulkan kembali kuisioner, dimana hasil kuisioner berupa data mentah yang harus diolah sebelum dituangkan kedalam tugas akhir. (2) data eksternal yaitu data yang diperoleh dari luar tempat penelitian seperti internet misalnya jurnal dan perpustakaan berupa buku-buku. Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah (1) studi dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mencari informasi dari berbagai dokumen ataupun berupa catatan perusahaan yang berhubungan dengan penelitian. (2) kuesioner adalah Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada responden yang dijadikan sampel. (3) wawancara adalah Metode pengumpulan data secara langsung berupa informasi yang diperoleh di PT. Lika Utama Engineering. Data diuji dengan uji validitas dan reliabilitas, metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, sedangkan model analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan $Y=a + bX + e$, data diolah menggunakan SPSS, uji hipotesis yang digunakan koefisien determinasi (R^2) dan uji parsial (uji t).

Hasil dan pembahasan

Tabel 1. Hasil uji validitas

No	Motivasi	Kinerja	rtabel	Keterangan
1.	0,647	0,531	0,361	Valid
2.	0,707	0,721	0,361	Valid
3.	0,801	0,619	0,361	Valid
4.	0,740	0,535	0,361	Valid
5.	0,526	0,699	0,361	Valid
6.	0,573	0,830	0,361	Valid
7.	0,801	0,535	0,361	Valid
8.	0,730	0,702	0,361	Valid
9.	0,521	0,702	0,361	Valid
10.	0,862	0,743	0,361	Valid
11.	0,736	0,743	0,361	Valid

Hasil pengujian validitas pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator-indikator yang digunakan memiliki rhitung > rtabel, dengan demikian seluruh indikator dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas instrumen

No.	Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
1	Motivasi (x)	0.910	Reliabel
2	Kinerja (y)	0.904	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel lebih besar dari 0.6, maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,436	8,676		,857	,399
Motivasi	,778	,197	,598	3,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian diatas, maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y=7.436+0.778X$$

Pada model regresi linear sederhana diperoleh nilai konstanta kinerja sebesar 7.436 artinya jika nilai variabel bebas (X) nilainya 0, maka variabel terikat (Y) nilainya sebesar 7.436. Koefisien regresi variabel bebas yaitu motivasi bernilai positif, artinya kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Uji hipotesis

1. Uji koefisien determinasi (R²)

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,598 ^a	,358	,335	6,42307

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0.358 atau 35.8% menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan di PT. Lika Utama Engineering, sedangkan sisanya 64.20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin, kompensasi dan lainnya.

2. Uji Parsial (t)

Tabel 6: Hasil Uji Parsial (t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,436	8,676		,857	,399
Motivasi	,778	,197	,598	3,951	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 6 di atas, dapat dilihat uji t menunjukkan hasil t_{hitung} yang diperoleh sebesar 3.951 > 2.048 dan nilai signifikan 0,000 < dari alpha 0,05, maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lika Utama Engineering.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan variasi yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Lika Utama Engineering, ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.358 atau 35.8%, sedangkan sisanya 64.20% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin, kompensasi dan lainnya. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi berpengaruh

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lika Utama Engineering, ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3.951 > 2.048$. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi dan Syafitri (2015) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada BJB Syariah Cabang Bogor, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank Jabar Banten Syariah Cabang Bogor.

Hasil penelitian lain yang searah dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini juga searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Primandaru dkk (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

Kesimpulan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.

Daftar Pustaka

- Achmad, Umar, A., & Budiman. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 92–119.
- Anthony, S. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Kreativitas, Gaya Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Krista Media Pratama Jakarta. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 1(12), 2688–2704.
- Arisanti, K. D., Santoso, A., & Wahyuni, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 2(1), 101–118.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hidayat, R. (2015). Performance Appraisal sebagai Alat Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 1–8.
- Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 09(4), 611–628.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (1st ed.). Bandung: Susan Sandiasih.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Bank BJB Syariah Cabang Bogor. *Jurnal Ilmiah Binaniaga*, 11(2), 33–38
- Ni'mah, U., Yulianeu, & Hashiolan, L. B. (2017). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Loenpia Mbak Liem). *Journal of Management*, 3(3), 1–16.
- Praetyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan Dan Esdm Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Primandaru, D. L., Tobing, D. S. K., & Prihatini, D. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop Ix Jember*. 12(2), 204–211.

- Putri, R., & Hidayat, R. (2022). Model Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan dengan Kompensasi dan Motivasi. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 10(1), 305–315. <https://doi.org/https://doi.org/10.37676/ekombis.v10i1.1776>
- Sinaga, T. S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(1), 15–22. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35126/ilman.v8i1.128>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Yogyakarta: ANDI
- Syamsir, S., & Hidayat, R. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap intention turnover pegawai. *Insight Management Journal*, 1(1), 1–5.