

EFEK MOTIVASI TERHADAP KINERJA SECURITY PT. PEGATRON TECHNOLOGY INDONESIA BATAM

LUTFI ERWIN LUBIS, DIAMON SEMBIRING, WIRASMAN MENDROFA

STIE Nagoya Indonesia, Indonesia

erwinbinlukman@gmail.com , wirasman5272@gmail.com

Abstract: *This study aims to determine and analyze the effect of employee motivation (X) on the Security Performance of PT. Pegatron Technology Indonesia Batam. The research method applied is a quantitative research method. Data collection was carried out by distributing questionnaires to 56 respondents from a population of 65 people. Determination of the sample using the Slovin formula. In this study, data analysis techniques used validity test, reliability test, classic assumption test (normality test) simple linear regression analysis with the help of SPSS version 20 software. Based on the results of linear regression statistical calculations, it was proven that the variable Motivation (X) had no positive effect and significantly to employee performance (Y) with a Sig.count value of $0.641 > \alpha = 0.05$.*

Keywords: *Motivation, Employee Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari motivasi karyawan (X) terhadap Kinerja Security PT. Pegatron Technology Indonesia Batam. Adapun metode penelitian yang diterapkan adalah metode penelitian kuantitatif. Untuk pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner terhadap 56 responden dari populasi sebesar 65 orang. Penentuan sampel tersebut menggunakan Rumus Slovin. Pada penelitian ini, teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas) analisa regresi linear sederhana dengan bantuan software program SPSS versi 20. Berdasarkan hasil perhitungan statistik regresi linear, terbukti variabel Motivasi (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan hasil nilai Sig.hitung $0,641 > \alpha = 0,05$.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

A. Pendahuluan

Kemajuan disuatu negara akan terukur dari situasi dan kondisi keamanannya sebagai salah satu syarat utama, baik negara maju, negara berkembang tidak terkecuali negara miskin, faktor keamanan merupakan suatu landasan yang sangat kuat sebagai tolok ukur untuk mendukung terhadap perkembangan yang lainnya. Keamanan sangat diperlukan juga pada sektor-sektor bidang usaha atau bisnis di Perusahaan Negara maupun Perusahaan Swasta untuk mengantisipasi dan menjaga keamanan disektor usahanya, pihak perusahaan telah melakukan langkah-langkah dengan melakukan perekrutan dan penempatan petugas *security*.

Security menjadi ujung tombak di Perusahaan agar tidak sampai terjadi suatu gangguan yang akan merugikan kinerja perusahaan dalam menjalankan bidang usahanya, baik yang bersifat ke dalam perusahaan yang disebabkan oleh buruh seperti; demonstrasi, mogok kerja, dan orasi terbuka, unjuk rasa pekerja, maupun yang bersifat keluar yang disebabkan pengacau yang datangnya dari luar seperti; perampok, maling, teror maupun sabotase. Dalam Penelitian ini akan lebih mengarahkan pada Motivasi karyawan (*security*) dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai *security* di PT. Pegatron Technology. PT. Pegatron Technology Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang manufacturing elektronika dimana dalam kegiatan produksinya memerlukan jumlah karyawan yang banyak sehingga produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah direncanakan dan memenangkan persaingan.

Dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan, motivasi memegang peran yang penting. Kondisi Perusahaan saat ini dinilai kurang perhatian terhadap karyawan (*security*) sehingga kinerja di lapangan adanya ketidakpuasan dalam menjalankan tugas. Kondisi yang terdapat pada lingkungan PT. Pegatron saat ini adanya ketidaksihatannya terhadap karyawan dalam bentuk pemberian lembur yang tidak merata serta pengadaan fasilitas

karyawan yang tidak memadai. Dengan ini manajemen perusahaan harus berusaha untuk meningkatkan motivasi karyawan security dengan memberikan perhatian terhadap kebutuhan mereka seperti pemberian imbalan yang memadai baik yang berupa penghargaan seperti melakukan promosi jabatan dan pemberian wewenang dalam melakukan tugas-tuganya. Oleh karena itu, faktor motivasi akan menjadi faktor yang penting dalam meningkatkan produktivitas kerja Security.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:124). Penelitian ini menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap, yang biasanya berupa orang, obyek, transaksi, atau kejadian di mana kita tertarik untuk mempelajarinya atau menjadi obyek penelitian (Kuncoro, 2003:103). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada dalam suatu organisasi atau perusahaan tempat penelitian akan dilakukan. Adapun Populasi dari Penelitian ini adalah seluruh karyawan (security) PT. Pegatron Tecnology Indonesia berjumlah 65 orang.

C. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam korelasi Product Moment dari person, suatu indikator dikatakan valid apabila $N=55$ dan $\alpha = 0,05$ maka $r_{tabel} = 0,266$ dengan ketentuan. Hasil rhitung $> r_{tabel} = \text{valid}$ dan Hasil rhitung $< r_{tabel} = \text{tidak valid}$. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (statistical Product and Servis) dimana rhitung untuk tiap variabel dapat dilihat pada tabel tabel korelasi berikut ini:

Tabel 1
 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	X_1	0,747	0,244	Valid
2	X_2	0,387	0,244	Valid
3	X_3	0,522	0,244	Valid
4	X_4	0,387	0,244	Valid
5	X_5	0,569	0,244	Valid
6	X_6	0,747	0,244	Valid
7	X_7	0,569	0,244	Valid
8	X_8	0,302	0,244	Valid
9	X_9	0,698	0,244	Valid
10	X_10	0,747	0,244	Valid

Sumber : Data primer yang diolah

Jumlah responden sebanyak 65 maka nilai r_{tabel} dapat diperoleh melalui tabel r produk moment pearson dengan sig 5% maka $r_{tabel} = 0,244$. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dikatakan valid karena semua rhitung $> r_{tabel}$.

Tabel 2
 Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	Y1_1	0,588	0,244	Valid
2	Y1_2	0,692	0,244	Valid
3	Y1_3	0,477	0,244	Valid
4	Y1_4	0,692	0,244	Valid

5	Y1_5	0,563	0,244	Valid
6	Y1_6	0,477	0,244	Valid
7	Y1_7	0,563	0,244	Valid
8	Y1_8	0,588	0,244	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, semua pertanyaan mengenai variabel Kinerja kerja dikatakan valid karna rhitung > rtabel.

Uji Reabilitas. Instrumen koesioner andal reliable andal berarti instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang kosisten apabila digunakan untuk mengukur berulang kali. Instrumen kuesioner dinyatakan andal bila memiliki Cronback alpha > dari 0,6 (Trihendradi, 2013:227). Alat bantu yang digunakan untuk uji reabilitas dalam penelitian ini adalah program SPSS versi 20.

Tabel 3
 Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Nilai kritis	Kesimpulan
1	Motivasi	0,749	0,60	Reliabel
2	Kinerja	0,721	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah

Dari hasil reabilitas yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa hasil Cronbach's Alpha setiap variabel lebih dari standar minimal cronbach's Alpha yang diisyaratkan yaitu 0,60, maka variabel Motivasi dan kinerja kerja dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas. Uji normalitas menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, apakah berdistribusi normal atau tidak. Pengujian Normalitas dapat dilakukan dengan uji kolmogrov-smirnov. Untuk uji kolmogrov-smirnov, regresi memenuhi asumsi normalitas jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal grafiknya. Hasil uji normalitas dengan Uji kolmogrov-smirnov sebagai berikut

Tabel 4
 Uji Normalitas kolmogrov-smirnov

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>	
	Unstandardized Residual
N	65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean 0E-7
	Std. Deviation 2.77716080
	Absolute 1.140

Sumber Data primer yang diolah

Berdasarkan uji normalitas Kolmogorov-Sminor nilai signifikan sebesar 0,159 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

3. Hasil Pengujian Hipotesis

Uji parsial (Uji t). Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara parsial masing-masing variabel independen yaitu motivasi kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan maka perlu dilakukan Uji t. apabila nilai probabilitasnya < 0,05, Ho ditolak yang

berarti ada pengaruh yang signifikan. Secara parsial pengaruh dari variabel independen terhadap kinerja kerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 5
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	34.551	6.657		5.190	.000
Motivasi	-.081	.170	-.060	-.476	.636

Sumber: Data primer yang diolah

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini terlihat dari signifikan Motivasi kerja (X) $0,636 > 0,05$ dan nilai $T_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025/2; 65-2-1) = (0,025, 62) = 1,99897$.

Berarti nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($-0,476 < 1,99897$), maka H_0 di terima H_1 ditolak, sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap Kinerja karyawan/*security* di PT Pegatron Technology Indonesia Batam.

D. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang peneliti lakukan di PT. Pegatron Technology Indonesia Batam tentang efek motivasi kerja terhadap kinerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Berdasarkan hasil pengujian secara Uji parsial (Uji T) Pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja, variabel motivasi (X) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, hal ini terlihat dari signifikan motivasi kerja (X) $0,636 > 0,05$ dan nilai $T_{tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0,025/2; 65-2-1) = (0,025, 62) = 1,99897$. Berarti nilai T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} ($-0,476 < 1,99897$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, sehingga hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja *security* pada PT Pegatron Technology Indonesia Batam. Pada dasarnya PT. Pegatron Technology Indonesia Batam telah memiliki kebijakan yang baik terkait dengan motivasi kerja. Tetapi masih terdapat beberapa kelemahan yang dapat ditingkatkan lagi. Beberapa kebijakan yang disarankan oleh penulis dalam hal berkaitan dengan motivasi kerja diantaranya adalah memberikan tunjangan-tunjangan yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Aldo Herlambang Gardjito, 2014 "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya) Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 13 No. 1 Agustus 2014.
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan. 2020 "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. JENIUS. Vol. 3, No. 3, Mei 2020, Alumni Universitas Pamulang
- Fathoni, Abdurrahman. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fauzi, Moh Pamor. 2012. "Pengaruh Upah Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Coca Cola Bottline Indonesia Central Java Ungaran Semarang". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty.
- Cynthia Novita Hidayat, 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pt. Keramik Diamond Industries", *Agora Vol. 3, No. 2, (2015)* Surabaya

- Masnilayati Lubis. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sdm Dan Divisi Umum Pada Pdam Tirtanadi Medan” *Skripsi*. Medan: Fakultas Ekonomi, Dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.
- Agus Murdiyanto. 2012. “Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Motor Hepy Cabang Jawa Tengah” Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang. *Tema Vol 9 edisi 1, April 2012*
- Rismawati Sitepu, Eko Cahyono. 2019. “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Security Di Universitas Negeri Surabaya” Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya. *Jurnal. Volume 01 Nomor 01 Tahun 2019*.
- V. Wiratna. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.