

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

May

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen SDM Universitas Batanghari Jambi

Corresponding email: may@gmail.com

Abstract, *Work motivation plays a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this research is to describe the work motivation and employee performance, and to find out and analyze the effect of work motivation on employee performance in PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Research methods in this study is descriptive and quantitative method. Data analyze use SPSS Ver 22 and using models simple linier regression with result of count $Y = 1,116 + 0,527X + e$. The test of determination with R^2 of 37,6%. T test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 0,3338$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. To analyze the effect of work motivation on employee performance on PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. The distribution of questionnaires with a then the sample in this study amounted to 35 people respondent. Work Motivation regression coefficient (X) is 0,527, meaning that work motivation (X) has increased by 1%, so employee performance (Y) PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. The coefficient of determination is known from the value of $R^2 = 0,376$ (37,6%) which means that work motivation (X) is able to explain employee performance (Y) at the PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi that is equal to 37,6% and the remaining 62,4% is influenced by other variables. Not investigated in this study. Based on t-test, t-count value is 3,547 and the t-table is 0,3338. From the comparison results, it can be seen that the test by comparison $t_{count} 3,547 > t_{table} 0,3338$ then H_0 accepted H_1 be. Rejected. Meaning that brand image affect purchasing decisions at PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.*

Keyword : *Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat dapat memacu instansi atau perusahaan serta sekolah untuk terus meningkatkan kinerja sehingga dapat menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi masyarakat. Untuk menciptakan suatu produk atau jasa yang bermanfaat tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja sebagai langkah untuk mencapai tujuan kerja para karyawan. Sutrisno (2011:108) menyebutkan 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. Motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Dimana kinerja menurut Mangkunegara, (2017:75) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014:66) motivasi adalah kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan

Dimensi motivasi kerja menurut Newstroom yang dikutip Wibowo (2013:110) antara lain:

1. Keterikatan
Keterikatan merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif dan usaha untuk meneruskan.
2. Komitmen
Komitmen adalah suatu tingkatan dimana pekerja mengikut dengan organisasi dan menunjukkan tindakan organizational citizenship.
3. Kepuasan
Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja.
4. Menyerahkan
Turn over (Menyerahkan) Kehilangan pekerja yang dihargai.

Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator kinerja Menurut Edison dkk. (2016:195) terdiri dari:

1. Target
Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas
Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Waktu penyelesaian
Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Taat asas
Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Hipotesis

Hipotesis deskriptif dapat didefinisikan sebagai dugaan atau jawaban sementara terhadap masalah deskriptif yang berhubungan dengan variabel tunggal/mandiri (Sumanto, 2014:15). Berdasarkan uraian dalam kerangka pemikiran maka disusun hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi berada pada kriteria Tinggi.
2. Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Dimana menurut Arikunto (2019:3) deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Menurut Creswell (2012: 13), kuantitatif adalah mewajibkan seorang peneliti untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lainnya.

Menurut Bungin (2015:48) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

Metode Penarikan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Djarwanto; 2011:107), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi tahun 2021 sebanyak 35 orang. Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden atau sample. Menurut Istijanto (2009 : 114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Jenis dan Sumber Data

Data sekunder

Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi

2. Angket (Kursioner)

Metode pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara Penelitian Pustaka (*Library Research*) dan Penelitian Lapangan (*Field Reseachr*)

Metode Analisis Data

Uji Validitas

Kriteria pengambilan keputusan valid atau tidaknya suatu kuesioner menurut Sugiyono (2015:172) adalah sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item item pertanyaan dari kuesioner valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item-item pernyataan pada kuesioner tidak valid.
- R tabel diperoleh $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi $\alpha : 5\%$

Uji Reliabilitas

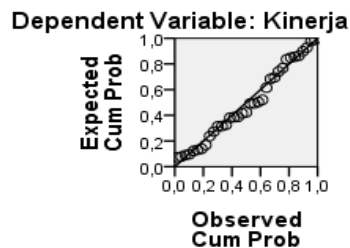
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.785	18

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrumen menggunakan Alpha Cronbatch. Karena instrumen ini berupa angket dan skor nya 1-5 dan uji validitas menggunakan item tota.. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,70$ dan sebaliknya jika $\alpha < 0,70$, maka variabel dinyatakan tidak reliabel (Ghozali :2016:48)

Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Dasar pengambilan Keputusan (Ghozali,2016:154)

- a. Data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau pola distribusi histogramnya tidak membentuk pola maka dinyatakan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,116	,410		2,721	,002
Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Motivasi Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 1,116 + 0,527X + e$. Konstanta sebesar 1,116 memberikan arti kinerja menjadi baik jika pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi secara konstan bernilai 1,116. Koefisien regresi 0,527 memberikan arti jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja menjadi baik akan mengalami penurunan sebesar 0,527.

Uji t

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1,116	,410		2,721	,002
	Motivasi Kerja	,527	,148	,525	3,547	,001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,547 > 0,3338$ (t_{tabel}) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Koefisien regresi Motivasi Kerja (X) sebesar 0,527 artinya jika Motivasi Kerja (X) mengalami peningkatan 1% maka kinerja (Y) PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi naik sebesar 0,527%. Koefisien korelasi dari nilai $R = 0,525$ artinya Motivasi Kerja (X) memiliki hubungan yang erat dengan kinerja (Y) Pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang sebesar 0,525%. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,376$ (37,6%) yang artinya Motivasi Kerja (X) mampu menjelaskan Kinerja (Y) pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab-bab sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Karakteristik Motivasi Kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dengan nilai rata-rata 144 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya Motivasi Kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi adalah tinggi. Kinerja dengan nilai rata-rata 141 jika dilihat pada rentang skala yaitu 119-146. Artinya kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi tinggi. Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa variabel dalam Motivasi Kerja ini berada pada kinerja yang sangat baik. Motivasi Kerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan uji statistik diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan antara : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Koefisien regresi 0,527 memberikan arti jika Motivasi Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka kinerja meningkat sebesar 0,527 satuan. Koefisien determinasi diketahui dari nilai $R^2 = 0,376$ (37,6%) yang artinya Motivasi Kerja mampu menjelaskan kinerja (Y) pada PT. Prima Konsumen Finance Kota Jambi yaitu sebesar 37,6% dan sisanya 62,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Bagi pihak PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, skor terendah dari motivasi kerja yaitu dalam hal tingkat antusiasme dalam mengerjakan pekerjaan pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan perusahaan sebaiknya memberikan sebuah motivasi kerja berupa bonus atau hadiah terhadap pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi yang menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Agar menjadi pacuan mereka dalam mengerjakan pekerjaan. Sementara itu skor terendah dari kinerja pada penelitian ini yaitu dalam hal karyawan mampu

menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab. Maka dari itu disarankan bagi pihak perusahaan sebaiknya lebih mengontrol kinerja pegawai pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi. Kinerja pada PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi dipengaruhi oleh Motivasi Kerjanya yang menganut nilai-nilai dari indikator : Target, Kualitas Kerja, Waktu Penyelesaian dan Taat Asas. Dengan terpenuhi indikator dari Kinerja tersebut, maka pegawai pun akan semangat dalam bekerja sehingga kinerja pegawai PT. Bintang Pinang Cemerlang Kota Jambi Meningkat.

2. Berdasarkan hasil penelitian, hasil motivasi kerja dan kinerja Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square (R^2) sebesar 0,376 angka ini menyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Akan tetapi penulis memberi saran kepada peneliti lain, untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja diantaranya : insentif ,pengawasan, disiplin dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. 2011. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Mitra Cendikia. Aksara: Jakarta.
- Agusyana, 2012, *Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS*. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Almaududi, Said. 2021. *Pengantar Bisnis*. Jambi : PT. Nasya Expanding Management.
- Alwi, Hasa, 2013. *Tata Bahasa Baku Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri dan Zain Aswan. (2010). *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2015). *Psikologi Belajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. 2011. *Statistik Induktif*. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Krtiga. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta