

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTI PERSERO BANDUNG

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. INTI PERSERO BANDUNG

¹⁾Asyifa Dinia Oktaviani ²⁾Bachruddin Saleh

^{1,2,3)}Prodi Adminitrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾syifadinia08@gmail.com, ²⁾bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja, kinerja karyawan, dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dengan metode *non-probability sampling* dengan jenis sampling jenuh sebanyak 45 responden. Teknik analisis data adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 27,2% dan sisanya 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi kerja karyawan sudah termasuk kedalam kategori baik, namun ada beberapa item yang perlu diperbaiki seperti pemberian gaji karyawan, memberikan kesempatan mendapatkan jabatan lebih tinggi, memaksimalkan pencapaian target perusahaan, pemberian sanksi kepada karyawan yang terlambat.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan, Komplain, Kecepatan, Disiplin

Abstract

This research was conducted to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. INTI Persero Bandung. The purpose of this study was to determine how work motivation, employee performance, and the magnitude of the influence of work motivation on employee performance. This study uses a quantitative method with a type of descriptive-causality research. Sampling using non-probability sampling method with a type of saturated sampling as many as 45 respondents. Data analysis techniques are descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis testing, work motivation influences employee performance. Work motivation can affect employee performance by 27.2% and the remaining 72.8% is influenced by other variables not examined in this study. Employee motivation is included in the good category, but there are a number of items that need to be improved such as paying employees, giving them the opportunity to get higher positions, giving sanctions to employees who are late.

Keywords : Motivation, employee performance, complaints, speed, discipline

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di harapkan. Agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat ini, maka dibutuhkan keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan agar memiliki daya saing yang kuat agar tetap unggul. Maka dari itu setiap perusahaan juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai salah satu faktor terpenting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut Abraham H. Maslow dalam Priansa (2014:207), “Yang memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan, kebutuhan psikologis dan rasa aman di deskripsikan sebagai kebutuhan tingkat yang paling mendasar sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri sebagai kebutuhan tingkat atas”. Adapun uraian motivasi kerja PT. INTI Persero Bandung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1 Hasil Survei Motivasi Kerja Karyawan PT. INTI Persero Bandung

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Target dalam % |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-----|-----|-----|----------------|
| | | SS | S | RG | TS | STS | |
| 1 | Saya menerima gaji tepat waktu | 70% | 30% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 2 | Saya menerima standar gaji yang memadai | 30% | 50% | 10% | 0% | 10% | 100 |
| 3 | Saya merasa aman saat bekerja karena PT. INTI Persero Bandung memberikan fasilitas yang mendukung dalam bekerja | 50% | 50% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 4 | Saya mendapatkan jaminan kerja dari pihak PT. INTI Persero Bandung | 60% | 40% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 5 | Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan atasan | 30% | 70% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 6 | Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama pegawai | 20% | 80% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 7 | Atasan mendukung saya untuk berkembang dalam bekerja | 50% | 50% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 8) | Perusahaan mengakui dan menghargai hasil kerja saya | 30% | 70% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 9) | PT. INTI Persero Bandung memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi | 70% | 0% | 20% | 10% | 0% | 100 |
| 10) | Saya memiliki keterampilan untuk melakukan setiap pekerjaan dengan baik | 50% | 50% | 0% | 0% | 0% | 100 |

Sumber: Maslow (2014:205)

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 1 dapat dilihat bahwa motivasi kerja karyawan pada PT. INTI Persero Bandung saat ini cenderung baik, meskipun ada beberapa karyawan yang masih menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Hal ini disebabkan oleh standar gaji, karena masih ada karyawan yang merasa bahwa standar gaji yang diberikan perusahaan belum sesuai. Selain itu juga masih ada karyawan yang masih merasa ragu-ragu dan tidak setuju karena PT. INTI Persero Bandung akan memberikan kesempatan untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi. Tentu saja hal ini mempengaruhi mental karyawan yang merasa bahwa apa yang mereka lakukan hanyalah tidak lebih dari sebuah pekerjaan semata yang akan berdampak pada motivasi karyawan yang terjadi pada PT. INTI Persero Bandung.

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), "Terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, lalu dikembangkan menjadi beberapa indikator, mencakup kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu." Adapun hasil survei kinerja karyawan PT. INTI Persero Bandung dapat dilihat pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2 Hasil Survei Kinerja Karyawan PT. INTI Persero Bandung

| No | Pernyataan | Jawaban | | | | | Target dalam % |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-----|----|-----|----------------|
| | | SS | S | RG | TS | STS | |
| 11 | Saya mampu memaksimalkan pencapaian target yang diharapkan oleh PT. INTI Persero Bandung | 20% | 60% | 20% | 0% | 0% | 100 |
| 12 | Saya selalu fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak berada di PT. INTI Persero Bandung | 40% | 60% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 13 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | 10% | 90% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 14 | Saya dalam bekerja selalu mengutamakan tingkat ketelitian | 40% | 60% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 15 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan sabar | 20% | 80% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 16 | Saya memiliki kemampuan dalam mengambil inisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan | 30% | 70% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 17 | Saya mampu untuk datang ke PT. INTI Persero Bandung tepat waktu | 30% | 60% | 10% | 0% | 0% | 100 |
| 18 | Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan kepada saya | 30% | 70% | 0% | 0% | 0% | 100 |
| 19 | Saya senantiasa berada di PT. INTI Persero Bandung pada jam kerja | 40% | 60% | 0% | 0% | 0% | 100 |

Sumber: Umar (dalam Mangkunegara, 2014:18)

Berdasarkan uraian pada Tabel 1 dan Tabel 2 di atas menunjukkan masih terdapat permasalahan terkait motivasi kerja karyawan seperti standar gaji, kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi, mampu memaksimalkan pencapaian target perusahaan, mampu datang ke perusahaan tepat waktu. McClelland *et.al.* dalam Zunaidah dan Budiman (2014:49), “adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. INTI Persero Bandung”**.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia dan Fungsinya

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13), “Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan antar tenaga kerja dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan yang telah disepakati, karyawan, dan masyarakat”. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Malayu S.P Hasibuan (2016:21) meliputi: “perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian”.

2.2 Pengertian Motivasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya

Menurut John P. Campbell dalam Priansa (2014:133), “Motivasi mencakup didalamnya terdapat arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku. Selain itu, motivasi mencakup sejumlah

konsep seperti dorongan, kebutuhan, rangsangan, ganjaran, penguatan, ketetapan, tujuan dan harapan”. Menurut Maslow dalam Priansa (2014:207), yaitu : (1) fisiologi, (2) rasa aman, (3) kebutuhan sosial, (4) penghargaan, (5) aktualisasi diri.”

2.3 Pengertian Kinerja Karyawan dan Faktor-Faktor Pembentuknya

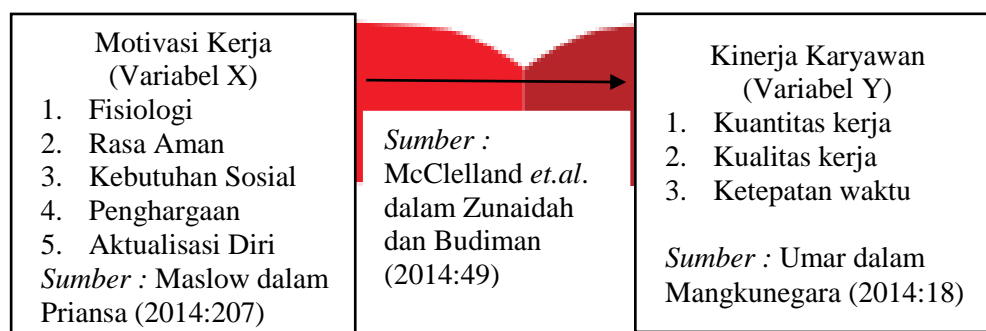
Dan menurut Mangkunegara (2014:9), “Kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) berupa kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya tentunya sesuai dengan tanggung jawabnya.” Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), “kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor berikut: (1) Kuantitas kerja (2) Kualitas kerja, (3) Ketepatan Waktu.”

2.4 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

McClelland *et.al.* dalam Zunaidah dan Budiman (2014:49), “adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.”

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas.

3.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1 Operasional Variabel

Terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) variabel bebas atau independen (X) adalah motivasi kerja, (2) variabel terikat atau dependen (Y) adalah kinerja karyawan.

3.2.2 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan menggunakan metode skala *likert*.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. INTI Persero Bandung yang berjumlah 45 orang.

3.3.2 Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampling

Teknik sampling pada penelitian ini adalah *Non-probability Sampling* dengan menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi yang digunakan relatif kecil. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota populasi yaitu karyawan PT. INTI Persero Bandung yang berjumlah 45 orang.

3.4 Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner, studi pustaka dan observasi.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Perhitungan uji validitas untuk kuesioner dilakukan menggunakan *corrected item-total correlation* sedangkan uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut

dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS versi 24 for Windows* dengan hasil bahwa instrumen dalam penelitian telah valid dan reliabel.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Uji Normalitas

Berikut adalah hasil uji normalitas.

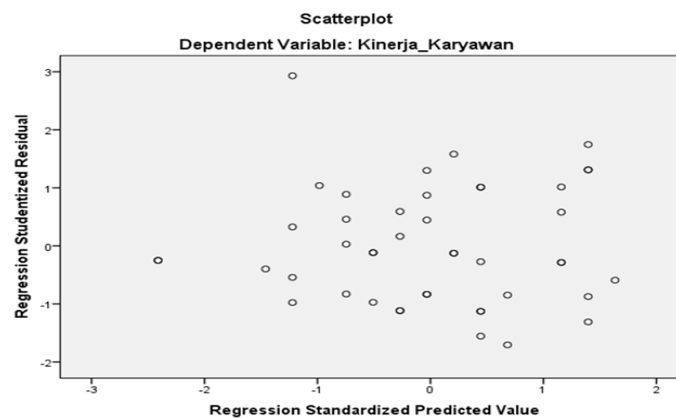
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-smirnov

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 45 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 2,34348028 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,124 |
| | Positive | ,124 |
| | Negative | -,075 |
| Test Statistic | | ,124 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,080 ^{c,d} |

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, 2018

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,80 yang berarti lebih dari 0,05 dan dinyatakan variabel berdistribusi normal sesuai dengan yang dinyatakan oleh Ghazali (2016:154).

4.2 Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas pada Scatterplot
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 24, 2018

Hasil pengujian Scatterplot pada Gambar 2 bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel terikat berdasarkan masukan variabel bebas.

4.4 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan umum regresi linier sederhana dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 24,293 + 0,341 (X)$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Kinerja pada saat tidak adanya motivasi kerja

b = besarnya perubahan kinerja yang disebabkan oleh motivasi kerja.

X = Motivasi Kerja

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficient | | Standardized Coefficient | T | Sig. |
|--------------|----------------------------|------------|--------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 24,293 | 3,685 | | 6,593 | ,000 |
| Motivasi | ,341 | ,085 | ,522 | 4,010 | ,000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22, 2017

Jadi, persamaan analisis regresi linear sederhana dalam penelitian adalah ketika motivasi tidak ada perubahan maka kinerja karyawan akan bernilai 24,293 dan jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat 0,341.

4.5 Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk melihat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian dengan uji t. Hipotesis-hipotesisnya adalah:

H_0 : Motivasi Kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

H_1 : Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Uji t menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut:

- Jika statistik -t tabel \leq t hitung \leq t tabel, maka H_0 diterima H_1 ditolak.
- Jika statistik t hitung \leq -t tabel, maka H_0 ditolak H_1 diterima.

Dari perhitungan data pada Tabel 4, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 4,010 dan t tabel dihitung dari $n - 2 = 45 - 2 = 43$ sehingga diperoleh t tabel bernilai 2,016 serta nilai signifikan (0,000) di bawah (lebih kecil dari 0,05). Sehingga diperoleh t hitung $>$ t tabel yaitu $4,010 > 2,016$. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.6 Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan koefisien determinasi dilakukan dengan menggunakan SPSS 24, hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,522 ^a | ,272 | ,255 | ,2,371 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada Tabel 5 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,522 dan R Square (R^2) adalah 0,272. Angka tersebut menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi (KD) sebesar 27,2%. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi kerja karyawan berada dalam kategori sangat baik yaitu 86,22%. Dimensi yang paling dominan secara berurutan adalah dimensi akan rasa aman sebesar 91,3%, sosial dan harga diri memiliki nilai yang sama yaitu sebesar 85,78%, aktualisasi diri sebesar 85,55% dan fisiologis sebesar 82,68%. Adapun yang dirasakan masih kurang yaitu standar gaji yang memadai dan kesempatan mendapatkan jabatan yang lebih tinggi.
- Kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik yaitu 86,66%. Dimensi yang dominan secara berurutan adalah dimensi kualitas kerja 87,1%, dimensi kuantitas kerja 86,82% dan dimensi ketepatan waktu 86,06%. Adapun yang dirasakan masih kurang yaitu karyawan belum mampu mencapai target dan belum mampu datang ke perusahaan tepat waktu.
- Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. INTI Persero Bandung. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 27,2%, sedangkan sisanya sebesar 72,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Daftar Pustaka:

- [1] Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- [2] Hartatik, Puji Indah. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Jogjakarta: Suka Buku.
- [3] Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (EdisiRevisi). Bumi Aksara. Jakarta.
- [4] Mangkunegara. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [5] Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- [6] Zunaidah, Novarandi, A., & Budiman, A. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Business Unit SPBU PT Putra Kelana Makmur Group Batam). *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol.12, No.1.

