

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

Istifany Tri Monica¹, Ade Rahma Ayu²

¹Alumni Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma

²Program Studi Manajemen Perusahaan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen

istifanitrimonica@gmail.com, aderahmaayu@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine whether there was an effect of work motivation on employee performance at PT.Lika Utama Engineering Medan. The sample of this study was 30 employees in 2019, sampling technique used was saturated sampling technique, which was a sampling technique in which all members of the population were sampled. Data analysis was using Simple Linear Regression test, hypothesis test was used coefficient determination test (R^2), partial test (t test), while data was processed used SPSS 22. The results of this study showed that work motivation does have a variable on employee performance, other than that, work motivation variables partially have no effect and does not significantly affect employee performance at PT. Lika Utama Engineering.

Keywords: *Work motivation and employee performance*

ABSTRAK

Istifany Tri Monica, Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Lika Utama Engineering Medan, Tugas Akhir Tahun 2019 .

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 mampu menjelaskan keberadaannya terhadap variabel kinerja karyawan, selain itu secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.

Kata kunci: *Motivasi kerja dan 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.

rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering?

Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyebar luas dalam penafsiran masalah yang dibahas, maka peneliti membatasi masalah penelitian ini hanya pada karyawan PT. Lika Utama Engineering tahun 2019 yang berjumlah 30 orang.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lika Utama Engineering.

METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Lika Utama Engineering Medan yang beralamat di Jl.Sm Raja Km 10 No 256 Medan, dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Agustus 2019.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa pembagian kuisioner (angket) dan wawancara langsung yang peneliti lakukan di tempat meneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa dokumen-dokumen perusahaan sebagai pendukung dari data primer.

Sumber Data

Sumber data yang digunakan adalah:

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

Metode pengumpulan data yang peneliti gunakan adalah:

1. Studi dokumentasi adalah Teknik pengumpulan data dengan mencari informasi dari berbagai dokumen atupun 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.

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, sedangkan model analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan persamaan:

$$Y=a + bX + e$$

Dimana:

Y =Kinerja

X =Motivasi Kerja

a = Konstanta

b =koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

e =*Error of term* (variabel yang tidak diteliti)

Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada perusahaan Pt Lika Utama Engineering yang berjumlah 30 orang. Dan Sampel penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan tetap dengan tingkat kesalahan 5 %.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1: Validitas instrumen variabel Motivasi (X)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	Rtabel	
Motivasi 1	0,647	0,361	Valid
Motivasi 2	0,707		Valid
Motivasi 3	0,801		Valid

Motivasi 4	0,740		Valid
Motivasi 5	0,526		Valid
Motivasi 6	0,573		Valid
Motivasi 7	0,801		Valid
Motivasi 8	0,730		Valid
Motivasi 9	0,521		Valid
Motivasi 10	0,862		Valid
Motivasi 11	0,736		Valid

Dari tabel 1 diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel motivasi (X1) memiliki nilai r-hitung > 0.361, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel motivasi yang digunakan valid.

Tabel 2: Validitas instrumen variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Nilai Validitas		Kesimpulan
	rhitung	rtabel	
Kinerja 1	0,531	0,361	Valid
Kinerja 2	0,721		Valid
Kinerja 3	0,619		Valid
Kinerja 4	0,535		Valid
Kinerja 5	0,699		Valid
Kinerja 6	0,830		Valid
Kinerja 7	0,535		Valid
Kinerja 8	0,702		Valid
Kinerja 9	0,702		Valid
Kinerja 10	0,743		Valid
Kinerja 11	0,743		Valid

Dari tabel 2 diatas terlihat bahwa hasil pengujian masing-masing instrumen variabel kinerja (Y) memiliki nilai r-hitung > 0,361, dengan demikian, dapat disimpulkan secara keseluruhan instrumen pernyataan dari variabel kinerja yang digunakan valid.

Tabel 3: Hasil Reliabilitas Instrumen Penelitian

No.	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	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 kuisisioner penelitian ini dikatakan reliabel.

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.: 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.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5.: 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.

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 $0,000 < \text{dari } \alpha 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian secara parsial variabel motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lika Utama Engineering.

Pembahasan

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 (R^2) 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.

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.
- 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.
- Prastyo, 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.
- 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