

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado

Christian J. Siwu

*Jurusan Ilmu Administrasi, Program Studi Administrasi Bisnis,
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Sam Ratulangi
E-mail: cjsiwu93@gmail.com*

Abstract: *This study aims to determine how much influence the motivation has on employee performance at PT. Hasjrat Abadi Manado. The results of this study are expected to be of double benefit, both in the majority and practically. In majority, the results of this study are expected to increase the repertoire of social science, especially in the field of human resources. Practically, the results of this study are expected to make a positive contribution to the company with regard to improving company performance. This study uses a quantitative method with a total of 65 respondents, based on the results of my research as follows: From the results of data processing that has been found, it is found that the low motivation scores on employee performance. This can be seen from the R square (R²) value of 19.3% while the remaining 80.7% is influenced by other factors not examined in this study. PT. Hasjrat Abadi Manado increases motivation which is still low, so that employee performance can improve. Therefore, the researcher recommends further research with the same object but using other variables such as the work environment, individual abilities and other factors that directly influence employee performance.*

Keywords: *motivation and employee performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Hasjrat Abadi Manado. Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat ganda, baik secara mayoritas maupun secara praktis. Secara mayoritas, hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan repertoar ilmu sosial, terutama di bidang sumber daya manusia. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif bagi perusahaan sehubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan total 65 responden, berdasarkan hasil penelitian saya sebagai berikut: Dari hasil pengolahan data yang telah ditemukan, ternyata skor motivasi rendah pada kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai R square (R²) sebesar 19,3% sedangkan sisanya 80,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. PT. Hasjrat Abadi Manado meningkatkan motivasi yang masih rendah, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Oleh karena itu, peneliti merekomendasikan penelitian lebih lanjut dengan objek yang sama tetapi menggunakan variabel lain seperti lingkungan kerja, kemampuan individu dan faktor lain yang secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai

pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara 2013).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Simanjuntak (2005) dalam R. Jhonly Pio (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunagara, 2013).

Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi karyawan, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing – masing. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar dari berbagai konsep manajemen dan kepemimpinan. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan

diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. PT. Hasjrat Abadi Manado berusaha memberikan yang terbaik bagi karyawan agar kinerja para karyawan efektif sehingga berdampak positif bagi perusahaan.

Penelitian Terdahulu

- a. Juliyanawati (2010), dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Global Indonesia. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. National Gobel Indonesia.
- b. Rachmawati (2011), dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Oceanografi LIPI. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara deskriptif diperoleh nilai rata-rata (mean) menunjukkan pengaruh yang cukup baik. Hasil pengolahan data regresi linier sederhana, motivasi terhadap kinerja adalah signifikan.
- c. Herawati (2015), dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. International Paint. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian tersebut antara lain adalah arah korelasi positif dan mempunyai hubungan yang kuat serta terdapat pengaruh yang cukup besar antara motivasi terhadap tingkat kinerja. Sedangkan hasil uji hipotesis menunjukkan terdapat pengaruh antara motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Internasional Paint.
- d. Linda Firnindia (2008), dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Didalam penelitian ini ada pengaruh positif antara Motivasi terhadap Kinerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survey, yaitu metode pengumpulan data, data primer berdasarkan komunikasi antara peneliti dan responden. Dimana data peneliti berupa subyek yang menyatakan opini, sikap, pengalaman karakteristik subjek penelitian secara individu atau secara kelompok.

Kerlinger (2004) mengatakan bahwa penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang di pelajari indeks data-data dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan antara variabel. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang di berikan oleh responden sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistic.

- Teknik Analisis Data

Analisi data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam, berikut yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang di berikan oleh responden sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistic.

- Validitas dan Reliabilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang mewujudkan kevalidan/kesakhinahan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengukur data variabel yang di teliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang di maksud.

Reabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrument yang sudah dapat dipercaya (reliable) akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Reliable menunjukkan tingkat keterandalan sesuatu.

Selanjutnya, untuk menguji hipotesis yang di ajukan dalam penelitian ini di gunakan alat uji statistic parametik melalui program SPSS. Untuk menguji variable motivasi terhadap kinerja digunakan uji t dengan rumus:

$$t_i = \frac{b_i}{S_{bi}}$$

Dimana:

t_i = t hitung variabel bebas (x)

b_i = koefisien regresi variabel bebas (x)

S_{bi} = standard error variabel bebas (x)

Kriteria pengujian:

Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat, dan jika t hitung < t tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terkait. Sedangkan koefisien determinasi regresi, dapat dilihat dengan melihat nilai Rsquare (R^2).

Analisis Determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sebagian pengaruh variabel independen (x) secara serentak terhadap variabel dependen (y). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan ke dalam persamaan

$$y = a + bx + e$$

Dimana:

y = kinerja

a = konstanta

b = koefisien regresi

x = motivasi

e = tingkat kesalahan

Untuk mengukur besarnya kontribusi x terhadap y digunakan uji Koefisien Determinasi (R^2), nilai R^2 mempunyai Range antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Untuk terus signifikan, penulis menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Analisis Koefisien Korelasi

Analisis korelasi yang dimaksud adalah untuk menguji hubungan Motivasi terhadap kinerja.

Formula yang digunakan adalah korelasi produk moment metode sebagai berikut:

$$\hat{r} = \frac{n(\sum XY) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{n \sum x^2 - (\sum x)^2} \sqrt{n \sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

\hat{r} = Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

x = Variabel independent (Motivasi)

y = Variabel Dependent (kinerja)

Menurut Agus Purwanto, Erwan dan Sulistyastuti (2011) Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (x) terhadap variabel terkait (y). dalam hal ini mengukur kuat atau lemahnya hubungan antara Motivasi terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian

Tabel 5.5. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Status
Motivasi (X)	X ₁	0,547	0,244	Valid
	X ₂	0,492	0,244	Valid
	X ₃	0,573	0,244	Valid
	X ₄	0,547	0,244	Valid
	X ₅	0,341	0,244	Valid
	X ₆	0,297	0,244	Valid
	X ₇	0,295	0,244	Valid
	X ₈	0,423	0,244	Valid
Kinerja (Y)	Y ₁	0,315	0,244	Valid
	Y ₂	0,546	0,244	Valid
	Y ₃	0,323	0,244	Valid
	Y ₄	0,295	0,244	Valid
	Y ₅	0,463	0,244	Valid
	Y ₆	0,443	0,244	Valid
	Y ₇	0,271	0,244	Valid
	Y ₈	0,281	0,244	Valid

Tabel hasil uji validitas diatas didapatkan bahwa item 1 sampai item 8 adalah valid. Hal ini disebabkan oleh nilai r hitung $>$ r tabel dengan nilai r tabel 0,244. Sedangkan untuk variabel terikat (Kinerja) nilai keseluruhan item pernyataan dinyatakan valid dan dapat diikutsertakan dalam uji reliabilitas.

Uji Reabilitas

Reliabilitas suatu kuesioner yang dijadikan instrumen dalam penelitian sangat menentukan konsistensi jawaban responden. Kuesioner dapat dikatakan handal (*reliable*) jika nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60. Tapi bisa juga diukur dengan nilai r hitung $>$ r tabel (Ghozali, 2005). Hasil reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 5.6. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	N of items	Status
0,626	16	Reliabel

Tabel diatas menunjukkan hasil uji reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS. Hasil tersebut diperoleh dari nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60, yaitu sebesar 0,626 dan dinyatakan reliabel.

Pembahasan

Temuan penelitian ini menunjukkan nilai motivasi yang rendah terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square (R²) yang hanya sebesar sembilan belas koma tiga persen sedangkan sisanya sebesar delapan puluh koma tujuh persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Motivasi sangat dibutuhkan oleh sebuah perusahaan dalam mendukung maupun mewujudkan tujuan perusahaan. Sehingga motivasi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi sendiri merupakan kegiatan yang dilakukan seseorang kepada diri sendiri ataupun sebaliknya, dalam mendorong seseorang untuk melakukan tindakan yang diinginkan

Dengan adanya motivasi pada sebuah perusahaan seharusnya lebih meningkatkan kinerja karyawan yang berada di perusahaan tersebut. Sebab, setiap karyawan yang termotivasi mampu melakukan pekerjaannya sesuai yang diinginkannya.

Dari hasil penelitian, variabel (X) motivasi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya masih butuh diaktifkan kembali, agar tingkat variabel (Y) kinerja karyawan dengan sendirinya akan naik. Dari koefisien regresi didapati besaran pengaruh motivasi di PT. Hasjrat Abadi Manado sangat

rendah, sehingga tingkatan kinerja karyawan masih rendah.

Pada bentuk pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh positif yang ditunjukkan dari koefisien regresi maupun koefisien korelasi. Dengan demikian dapat dijelaskan jika variabel motivasi meningkat, maka diikuti pula dengan meningkatnya kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado, dan sebaliknya jika variabel motivasi menurun, maka akan diikuti pula dengan menurunnya kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan PT. Hasjrat Abadi Manado adalah dengan selalu menjaga dan meningkatkan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang ideal, nyaman, dan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang sudah disepakati bersama, baik karyawan maupun pimpinan PT. Hasjrat Abadi Manado.

Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian Juliyanawati (2010), Rachmawati (2011), Herawati (2015, yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun yang membedakan dengan penelitian ini ialah perusahaan PT. Hasjrat Abadi Manado belum melakukan motivasi kepada karyawannya, sehingga nilai yang didapat sangat kecil atau rendah. Hal ini juga mengindikasikan bahwa tingkat kepercayaan yang diberikan oleh pimpinan PT. Hasjrat Abadi Manado belum sepenuhnya dan berakibat menurunnya kinerja karyawannya.

Bagaimanapun juga satu hal dasar dalam meningkatkan kinerja karyawan tidak hanya motivasi, namun juga pemberian imbalan (*salary*), insentif (*bonus*), serta penghargaan (*reward*), serta lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penentu.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Dari hasil olah data yang sudah dilakukan ditemukan bahwa nilai motivasi yang rendah terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat

dari nilai R Square (R²) yang hanya sebesar 19,3% sedangkan sisanya sebesar 80,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado, namun nilai yang didapat sangat kecil. Dapat disimpulkan bahwa kurangnya motivasi yang diberikan, semakin rendah pula kinerja karyawan, dan demikian pula sebaliknya semakin tinggi motivasi yang diberikan, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi.

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, namun bukanlah salah satu faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. Motivasi suatu perusahaan dalam mencapai tujuan akan menjadi aktif bila kinerja karyawan memperlihatkan tanda-tanda adanya peningkatan. Dan dalam mengidentifikasinya motivasi berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak guna mencapai sebuah tujuan. Hal ini menandakan pula seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, serta integritas seorang karyawan pada perusahaan.

Referensi

- Simanjuntak. P. J. 2005. *Manajemen Evaluasi Kinerja*, Jakarta: LPFE UI.
- Pio R. J. 2015. *Kepemimpinan Spiritual: Dimensi-Dimensi Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Kepel Press.
- Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Juliyawati. 2010. dengan judul penelitian *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Global Indonesia*.
- Rachmawati. 2011. dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Pusat Penelitian Oceanografi LIPI*.

Herawati. 2015. dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. International Paint.*

Linda Firnindia. 2008. dengan judul *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara.*

Kerlinger. Fred N. 2004. *Asas-asas Penelitian Behavioral.* Yogyakarta: Universitas Gadjahmada.

Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif untuk Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial, Administrasi Publik dan Masalah-Masalah Sosial,* Yogyakarta: Gava Media.