

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Alam Indah Granite Padang

The Effect of Motivation on Employee Performance of Alam Indah Granite Padang

Che Riskianty¹, Dr. Alex Winarno, S.T., M.M²

^{1,2}Prodi S1 Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹criskianty@gmail.com , ²winarno6@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite Padang. Tujuannya dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan, bagaimana kinerja karyawan dan sebesar apa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite di Padang.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *sampling* jenis *sampling* jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 22 orang, dimana 22 orang tersebut termasuk karyawan outsourcing. Melalui analisis data menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh hasil bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 13,1% dan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Sedangkan dalam uji t diketahui bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ sehingga tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja, hal tersebut dapat terjadi dikarenakan hasil responden yang di dapat tidak hanya dari karyawan tetap, tetapi juga dari karyawan outsourcing.

Kesimpulan penelitian ini, motivasi di Alam Indah Granite dengan skor rata-rata sebesar 88,3% dan kinerja karyawan alam indah granite dengan skor rata-rata sebesar 84,2% sudah termasuk sangat baik. Dalam variabel kinerja, ada salah satu yang harus ditingkatkan lagi yaitu sikap kepedulian atau toleransi antar karyawan agar dalam menjalankan pekerjaannya tidak ada kendala dan akan berpengaruh baik untuk perusahaan itu sendiri.

Kata Kunci : motivasi, kinerja karyawan, regresi linier sederhana, sampling jenuh

Abstract

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance of Alam Indah Granite Padang. The purpose of this study is to find out how the motivation given to employees, how the performance of employees and how much the effect of motivation on the performance of employees of Alam Indah Granite Padang .

This study uses a quantitative method with a type of descriptive and causal research. Sampling was done using a sampling of saturated sampling, which the number of respondents as many as 22 people, of which 22 people including outsourcing employees. Through data analysis using simple linear regression analysis.

From this study the results show that motivation on employee performance is 13,1% and the remaining 86,9% was influenced by other factors not examined by the research. where as in the t test $< t$ table so that there is no effect of motivation on performance, thist can occur because the result of respondents obtained not only from permanent employees.

The conclusion of this study, motivation in Alam Indah Granite with an average score of 88,3% and the performance of employees of Alam Indah Granite with an average score of 84,2%, including very good. In the performance variable, there is one that must be improved, namely the attitude of caring or tolerance among employees so that ini carrying out their work there are no obstacles and will have a good effect on the company.

Keywords: *motivation, employee performace, simple linear regression analysis, and saturated sampling.*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peranan dan fungsi sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Selain untuk mencapai tujuan suatu perusahaan, sumber daya manusia juga memiliki dampak penting untuk memajukan perusahaan seperti melahirkan potensi-potensi keuntungan bisnis yang tidak pernah terduga sebelumnya.

Alam Indah Granite adalah salah satu perusahaan perorangan yang berada di Padang, Sumatera Barat. Berdasarkan hasil wawancara langsung yang dilakukan oleh peneliti dengan pimpinan Alam Indah Granite dan data hasil kuesioner pra penelitian yang disebarakan kepada karyawan, dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Alam Indah Granite cenderung mengalami penurunan selama 3 bulan.

Oleh karena itu peneliti ingin meneliti kinerja karyawan Alam Indah Granite dengan satu faktor yang menjadi penyebab atau pengaruh bagi kinerja karyawan itu sendiri, dan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor tersebut. Hal ini membuat peneliti menyebarkan kuesioner awal untuk mengetahui faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, setelah didapatkan hasil pra penelitian maka peneliti hendak melakukan penelitian lebih dalam dengan judul “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Alam Indah Granite, Padang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah pada penelitian tersebut adalah :

1. Bagaimana motivasi karyawan di Alam Indah Granite ?
2. Bagaimana kinerja karyawan di Alam Indah Granite ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk melihat motivasi karyawan di Alam Indah Granite.
2. Untuk melihat kinerja karyawan di Alam Indah Granite.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite.

2. DASAR TEORI DAN METODOLOGI

2.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Werther dan Davis dalam buku Sutrisno (2015:4), Sumber daya manusia adalah pegawai pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok manusia adalah perlakuan kontribusi terhadap yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2015:7), MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.3 Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2015:192) motivasi merupakan kata yang diambil dari istilah bahasa latin "Movere" yang memiliki arti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada karyawan atau pengikut. Hasibuan menyatakan bahwa suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang memiliki motif akan tujuan yang ingin dicapai adalah pengertian dari motivasi itu sendiri.

2.4 Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2016:176) dalam bukunya "Manajemen Sumber Daya Manusia" : kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2.5 Hubungan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Fahmi (2016:270) mengartikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan mempengaruhi secara negatif, disamping motivasi juga perlu dipertimbangkan kemampuan dan kapabilitas untuk menjelaskan dan menilai kinerja seorang pegawai. Dengan motivasi yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan mempunyai kinerja yang rendah.

2.6 Metodologi Penelitian

Ditinjau dari tujuannya, penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif, menurut Asra (2016:25), Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian empirik (berdasarkan bukti-bukti atau data nyata) yang dilakukan secara sistematis tentang fenomena sosial atau alam dengan menggunakan metode atau teknik statisti, matematika maupun penghitung lainnya. Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk mengembangkan atau menerapkan model-model statistik/matematika. penelitian ini bersifat deskriptif dan kausal. Disebut deskriptif dikarenakan penelitian ini didesain untuk mengumpulkan data yang menjelaskan karakteristik orang, kejadian dan situasi, sedangkan menurut Darmawan (2013:107), Hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi disini ada variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan variabel dependen (variabel yang dipengaruhi). Menurut Sugiyono (2017:92) skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini berskala ordinal, dengan instrumen berskala likert guna memperoleh hasil penelitian yang tepat dan benar.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel independen dan variabel dependen :

1. Variabel Independen atau Variabel Bebas (X)

Menurut Darmawan (2013:109) Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan menurut Indrawan (2014:13), Variabel independen adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain. Variabel independen atau variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja.

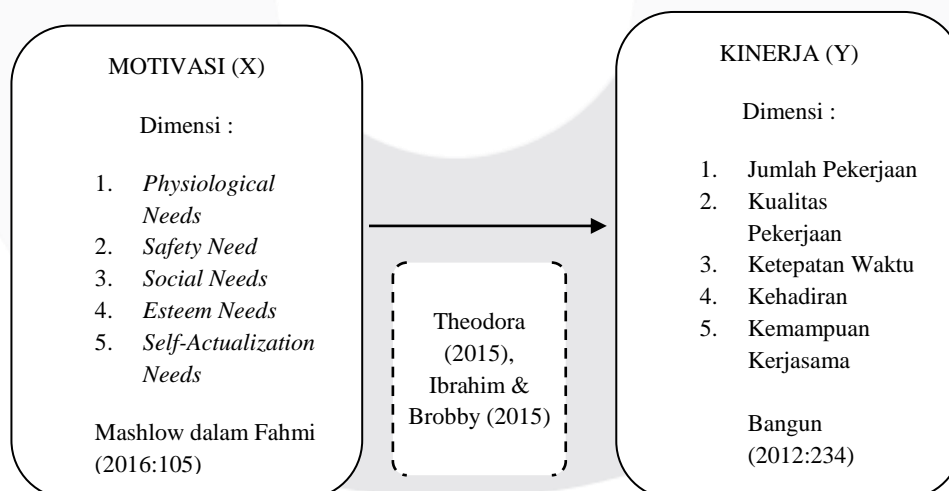
2. Variabel Dependen atau Variabel Terikat (Y)

3. Menurut Darmawan (2013:109) Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Sedangkan menurut Indrawan (2014:13), Variabel dependen adalah variabel yang secara terstruktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya. Variabel dependen atau variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan.

Menurut Sugiyono (2011:119), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Alam Indah Granite, Padang sebanyak 22 orang. Sedangkan menurut Darmawan (2013:138), Sampel yaitu ditentukan oleh peneliti berdasarkan pertimbangan masalah, tujuan, hipotesis, metode dan instrumen penelitian, disamping pertimbangan waktu, tenaga dan pembiayaan.. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *non-probability sampling*, tepatnya berjenis *sampling jenuh*. Peneliti mengambil sampel sejumlah 22 responden yang merupakan populasi dari karyawan Alam Indah Granite.

Sumber data yang digunakan dalam pengumpulan data adalah data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data tersebut dilakukan melalui studi kepustakaan, penyebaran kuesioner dan observasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan *Software Statistical Program of Science (SPSS) version 22 for windows* dalam perhitungan validitas dan realibilitas untuk mendapatkan data yang akurat serta meminimalisir kesalahan dalam pengolahan data. Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas, instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid dan reliabel.

2.7 Kerangka Pemikiran

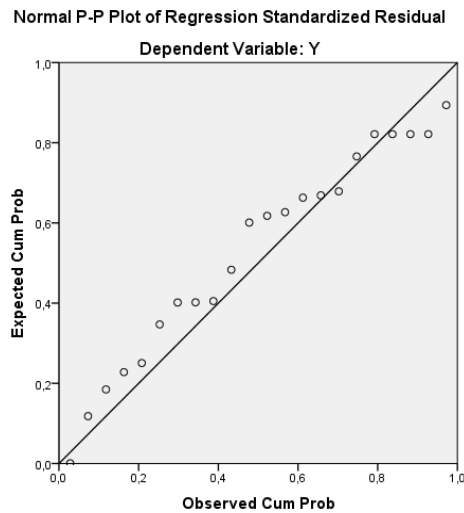


Gambar 1
Model Kerangka Pemikiran

3 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Berdasarkan uji normalitas, variabel-variabel dalam penelitian ini dinyatakan berdistribusi secara normal dengan hasil sebagai berikut:



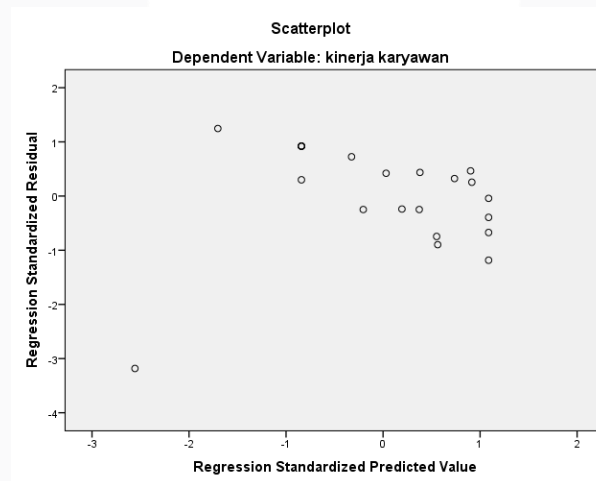
Gambar 2

Grafik Hasil Uji Normalitas pada P-Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

3.2 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan uji heteroskedastisitas, diperoleh hasil bahwa tidak terjadi adanya heteroskedastisitas dalam regresi ini, yang artinya regresi layak dipakai, dengan hasil berikut :



Gambar 3

Uji Heteroskedastisitas pada Scatter Plot

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

3.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,415	,472		7,238	,000
	Motivasi Kerja	,167	,096	,362	1,735	,098

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2018)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 1, diperoleh nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat membentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut :

$$Y = 3,415 + 0,167 X$$

a = 3,415 yang berarti jika Motivasi pada Alam Indah Granite (X) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 3,415 satuan.

b = 0,167 yang berarti jika Motivasi pada Alam Indah Granite (X) bernilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,167 satuan.

3.4 Uji Hipotesis (Uji T)

Uji hipotesis ini digunakan untuk mengatasi apakah pengaruh yang berarti (signifikan) atau tidak antara variabel X dan variabel yang didasarkan atas kriteria penolakan atau penerimaan. Kriteria penarikan pengujian jika menggunakan tingkat signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk diuji dua pihak, maka kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis yaitu sebagai berikut :

- Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) ditolak.
- Apabila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$ pada taraf uji 5% berarti hipotesis nol (H_0) diterima.

Hasil perhitungan pengujian parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 2
HASIL UJI HIPOTESIS T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,415	,472		7,238	,000
	Motivasi Kerja	,167	,096	,362	1,735	,098

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil pengolahan data spss 20, 2019

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada variabel motivasi pada karyawan alam indah granite :

Ho : motivasi kerja pada karyawan alam indah granite (x) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

Ha : motivasi kerja pada karyawan alam indah granite (x) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (y).

Nilai t tabel untuk $n = 22$ ($df = n-k-1$) dengan tingkat signifikan (α) sebesar 5%, didapat t tabel 1,761. Dari perhitungan data pada tabel 4.15 diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi pada karyawan alam indah granite (x) sebesar 1,735 dan t tabel 1,761. Dikarenakan nilai t hitung $<$ t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak, maka artinya variabel motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Alam Indah Granite Padang, hal tersebut terjadi dikarenakan responden yang digunakan yaitu 22 orang karyawan terdiri dari 12 karyawan tetap dan 10 karyawan *outsourcing*.

3.5 Koefisien Determinasi

Menurut Sugiyono (2013:294), Koefisien determinasi digunakan untuk dapat melihat seberapa besar tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

TABEL 3
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,362 ^a	,131	,087	,31871

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 20, 2019

Pada Tabel 4.16 dapat dilihat bahwa R sebesar 0,362 dan R *square* (R^2) adalah 0,131. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Alam Indah Granite ditunjukkan oleh koefisien determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0.362^2 \times 100\% \\
 &= 13,1\%
 \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan koefisien determinasi (KD) sebesar 13,1%. Hal ini menunjukkan bahwa pada Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Alam Indah Granite berpengaruh sebesar 13,1%. Sedangkan sisanya 86,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan analisis data menggunakan bantuan *software aplikasi SPSS versi 20* dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Alam Indah Granite Padang yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengolahan data dari 22 responden terdiri dari 12 karyawan tetap dan 10 orang *outsourcing*, motivasi termasuk dalam kategori sangat baik dengan rata-rata skor sebesar 88,3% yang menunjukkan bahwa variabel motivasi dalam Toko Alam Indah Granite dinyatakan sangat baik.
2. Sedangkan variabel kinerja karyawan memiliki rata-rata skor sebesar 84,2% dan termasuk ke dalam kategori sangat baik. Dari hasil pengolahan data tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin baik motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan begitupun sebaliknya.
3. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan Alam Indah Granite yaitu tidak terlalu berpengaruh signifikan melainkan hanya sebesar 13,1% sedangkan 86,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. tetapi uji T dinyatakan bahwa variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja, hal tersebut terjadi karena responden yang dipilih oleh peneliti saat melakukan penelitian yaitu 22 responden yang terdiri dari 12 karyawan tetap dan 10 karyawan *outsourcing*.

DAFTAR PUSTAKA

- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sunyoto, D. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Asra, A. (2016). *Metode Penelitian Survei*. Bogor: In Media.
- Darmawan, D. (2013). *Meotde Penelitian Kuantitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Indrawan, R. dan Poppy Y. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran untuk Manajemen, Pembnagunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Indrawan, R. dan Poppy Y. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran untuk Manajemen, Pembnagunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Theodora, O. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang*. *Agora*. Vol. 3, No. 2, 2015: 187-195.