

## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJASALAND

### THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. RAJASALAND

<sup>1</sup>Muhammad Syarfani Ilmi <sup>2</sup>Dr. Bachruddin Saleh Luturlean, SE., M.M.

<sup>1,2,3</sup>Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

<sup>1</sup>syrfanimuhammad@gmail.com, <sup>2</sup>Bachruddin\_saleh@yahoo.com

---

#### Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. RAJASALAND, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kinerja karyawannya, mengetahui dan menganalisis kinerja karyawannya dan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probability sampling, dengan jumlah responden sebanyak 50 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND. Hal ini di buktikan dengan diperoleh nilai t tabel sebesar  $\pm 1,67722$ . Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dan t-hitung (7,769) > t-tabel (1,67722) sehingga H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Rajasaland di Kota Bandung.

Berdasarkan koefisien determinasi didapat bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 55,7% dan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulan pada penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT RAJASALAND di Kota Bandung.

**Kata kunci:** Motivasi kerja, kinerja karyawan, PT. RAJASALAND

---

#### Abstract

*This research was conducted to determine the conditions of work motivation and employee performance of PT. RAJASALAND, the purpose of this research is to find out and analyze the motivation of employee performance, know and analyze the performance of employees and find out how the influence of work motivation on employee performance at PT. RAJASALAND. This research uses quantitative methods with descriptive-causality research type. Sampling was done by non-probability sampling method, with a total of 50 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of partial hypothesis testing, work motivation affects the performance of employees at PT. RAJASALAND. This is proved by obtaining a t table value of  $\pm 1.67722$ . T test results obtained based on processed SPSS can be obtained a significance value of 0,000 and t-count (7,769) > t-table (1,67722) so that H<sub>0</sub> is rejected and H<sub>1</sub> is accepted. That is, work motivation has a significant effect on employee performance at PT Rajasaland in the city of Bandung. Based on the coefficient of determination found that the effect of work motivation on employee performance by 55.7% and the remaining 44.3% is influenced by other variables not examined in this study. The conclusion in this study work motivation has a positive effect on the performance of employees of PT RAJASALAND in the city of Bandung.*

**Keyword:** Work motivation, Employee performance.

---

#### 1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang harus dicapai salah satunya adalah memperoleh profit disamping menjaga keberlangsungan hidup. Perusahaan akan melakukan berbagai upaya untuk mencapai tujuan tersebut dengan cara menggunakan faktor produksi yang meliputi modal, skill, teknologi dan karyawan.

Setiap perusahaan membutuhkan manusia dalam melaksanakan kegiatan organisasinya. Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang amat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik

institusi ataupun industri. Menurut Priansa (2014:205) menyatakan bahwa: “Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan”.

Menurut Hasibuan (dalam Simbolon, 2015: 4) mengatakan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Fahmi (2016: 99) mengatakan bahwa motivasi akan mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal dengan lebih jauh dari hasil maksimal yang menjadi bagian dari pencapaian tersebut.

Untuk dapat melihat tingkat motivasi dalam perusahaan dapat ditunjukkan dengan menggunakan data keterlambatan karyawan. Berikut ini data keterlambatan karyawan pada tahun 2017, 2018 dan 2019 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**

**TOTAL DATA KETERLAMBATAN KARYAWAN PT RAJASALAND**

Tahun	Frekuensi Keterlambatan Seluruh Karyawan / Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah karyawan x Total hari kerja / Tahun	Persentase Keterlambatan / Tahun
2017	1123	40	9120	12,31%
2018	1112	44	10560	10,53%
2019	1337	50	12000	11,14%

Sumber: Data Diolah Penulis

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2015 tingkat keterlambatan karyawan sebesar 1123 kali dalam satu tahun atau 12,31% dengan keterlambatan tertinggi sebanyak 142 kali, pada tahun 2016 tingkat keterlambatan mengalami penurunan menjadi 1112 kali dalam satu tahun atau 10,53% dengan keterlambatan tertinggi sebanyak 130 kali. Lalu pada tahun 2017 tingkat keterlambatan juga mengalami kenaikan menjadi sebesar 1337 kali dalam satu tahun atau 11,14% dengan keterlambatan tertinggi sebesar 125 kali. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan semakin menurun, menurut Fillmore dalam Mangkunegara (2016: 93) motivasi sebagai suatu kondisi yang dapat menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu yang akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

**TABEL 1.2**

**PENILAIAN KINERJA KARYAWAN PT RAJASALAND PERIODE 6 BULAN (JANUARI-JUNI 2019)**

No	Penilaian	Karyawan yang memenuhi penilaian		Karyawan yang tidak memenuhi penilaian	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
1	Ketelitian	45	90%	5	10%
2	Pencapaian Target	44	88%	6	12%
3	Pemahaman Job	46	92%	4	8%
4	Kerjasama	42	84%	8	16%
5	Kreatifitas	46	92%	4	8%
rata-rata		89,20%		10,80%	

Sumber: Data diolah peneliti, 2019

Berdasarkan data tabel 1.3 dapat dilihat kondisi kinerja karyawan saat ini di PT Rajasaland yang dikatakan masih belum mencapai standar yang diharapkan yaitu nilai yang masih rendah pada standar kinerja pencapaian target dan kerjasama.

### **1.2 Rumusan Masalah**

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. RAJASALAND ?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND ?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. RAJASALAND ?

## **2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN**

### **2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sedarmayanti (2015:13), manajemen sumber daya manusia merupakan kebijakan dan tindakan yang menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, diantaranya yaitu merekrut atau menambah karyawan, menyaring atau memilih karyawan, memberi pelatihan, serta memberi motivasi seperti penghargaan dan memberi penilaian kepada setiap karyawan.

### **2.2 Motivasi Kerja**

Menurut Kondalkar dalam Hamali (2016:131) mendefinisikan motivasi sebagai hasrat yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seorang individu untuk menggunakan energi fisik dan energi mentalnya demi tercapainya tujuantujuan yang diinginkan. Motif, motivasi dan memotivasi adalah istilah yang umum digunakan dalam ilmu perilaku organisasi. Memotivasi adalah upaya untuk menciptakan situasi yang bisa meredakan kegelisahan karyawan yang didalamnya seorang karyawan dirangsang untuk melakukan aktivitas dan bisa memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan-tujuan yang lebih tinggi.

#### **2.2.1 Teori-teori Motivasi**

McClelland dikenal dengan karyanya tentang motivasi. Teori kebutuhan berprestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Terdapat tiga jenis motivasi menurut McClelland dalam Priansa (2014:205), yaitu:

#### **a. Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement)**

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

#### **b. Kebutuhan Kekuasaan (Need for Power)**

Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

#### **c. Kebutuhan Berafiliasi (Need for Affiliation)**

Merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

### **2.3 Kinerja**

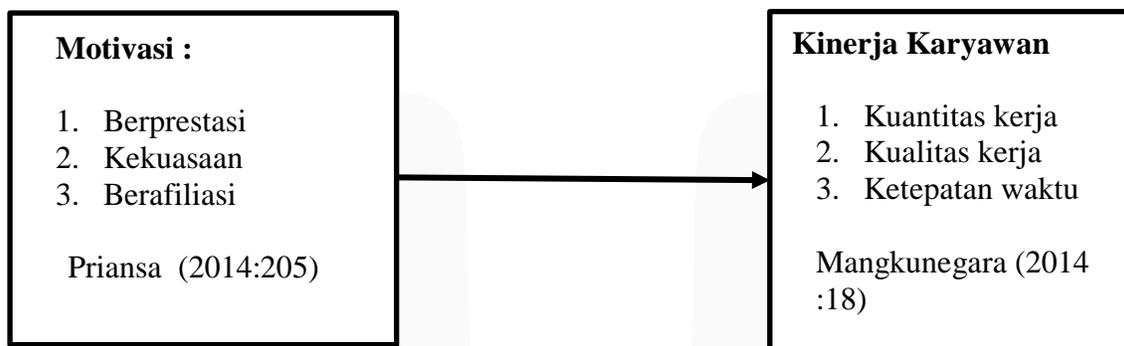
Dalam Sinambela 2017:480 berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan. Prawirosentono yang dikutip oleh Sinambela (2017:481) memiliki pendapat mengenai definisi kinerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

### 2.3.1 Dimensi dan Indikator Kerja

Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18), “Terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

- a. Kuantitas kerja, terdiri atas output rutin dan non rutin atau ekstra.  
 Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah diterapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya
- b. Kualitas kerja, terdiri atas ketelitian, keterampilan dan kebersihan.  
 Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut.
- c. Ketepatan waktu, kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

### 2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

### 2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:99) hipotesis adalah jawaban sementara yang disusun terhadap rumusan masalah penelitian, yang dimana rumusan masalah penelitian dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang telah diberikan baru berdasarkan pada teori-teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang di peroleh melalui proses pengumpulan data. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan kerangka pemikiran, maka hipotesis yang diajukan dalam bentuk penelitian yaitu: “Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT RAJASALAND”

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini adalah deskriptif dan kausal. Menurut Sugiyono (2016:53) mendefinisikan bahwa penelitian deskriptif sebagai berikut: “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain”. Sedangkan penelitian kausal menurut Sugiyono (2016:11) adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dimana terdapat variabel independen (mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen yaitu Motivasi (X) dan yang menjadi

variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier sederhana.

### 3.3 Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2013:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya terbatasnya waktu, dana, tenaga, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teknik sampling jenuh yang termasuk ke dalam *nonprobability sampling*.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh karena jumlah populasinya dijadikan sampel. Teknik sampling jenuh didefinisikan sebagai teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Hikmawan, 2017:69).

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 50 responden terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan PT Rajasaland di Kota Bandung.

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)

Untuk mengetahui hasil analisis variabel motivasi kerja, bagian ini menjelaskan seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari tiga dimensi yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Berikut hasil analisis variabel motivasi kerja.

Jumlah yang menjawab sangat setuju dikalikan 5 (SS x 5 poin), menjawab setuju dikalikan 4 (S x 4 poin), menjawab cukup setuju dikalikan 3 (SS x 3 poin), menjawab tidak setuju dikalikan 2 (TS x 2 poin) dan sangat tidak setuju dikalikan 1 (STS x poin).

#### Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.4 didapatkan hasil rata-rata skor total variabel motivasi kerja adalah sebesar 78,05%. Skor tersebut dalam garis kontinum pada Gambar 4.8 termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa motivasi kerja mereka di dalam perusahaan tersebut telah baik.

### 4.2 Hasil Uji T (Parsial)

**TABEL 4.1**  
**ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,882	,370		2,386	,021
	Motivasi Kerja	,752	,097	,746	7,769	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.10, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 0,882 + 0,752X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika motivasi kerja (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja, maka rata-rata motivasi kerja bernilai 0,882. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel motivasi kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan

meningkat sebesar 0,752. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi/kuat motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan).

**4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**TABEL 4.2**  
**Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	
1	,746 <sup>a</sup>	,557	,548	,40291	,557	60,361	1	48	,000	1,980

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan Tabel 4.17 diatas menunjukkan besarnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,746. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,746)^2 \times 100\% \\
 &= 55,7\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 55,7%. Hal ini menunjukkan bahwa x memberikan pengaruh sebesar 55,7% terhadap y, sedangkan sisanya sebesar 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.

**5. KESIMPULAN DAN SARAN**

**5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan di PT Rajasaland”, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Motivasi kerja yang dilakukan oleh PT Rajasaland sudah dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 78,05%.
- b. Kinerja karyawan yang dilakukan oleh PT Rajasaland sudah dalam kategori yang baik dengan nilai persentase rata-ratanya sebesar 78,2%.
- c. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT Rajasaland sebesar 55,7%.

**5.2 Saran**

**5.2.1 Saran Bagi Instansi**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan bahan masukan untuk perbaikan kedepannya bagi PT Rajasaland adalah sebagai berikut:

a. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel motivasi kerja, diketahui dimensi yang memiliki nilai terendah adalah dimensi kebutuhan akan afiliasi pada indikator kebutuhan akan perasaan ikut serta. Maka disarankan bagi PT Rajasaland untuk mengadakan kegiatan-kegiatan bersamaan dalam setahun sekali salah satunya seperti mengadakan family gathering agar karyawan merasa diperlukan keikutsertaan agar lebih akrab dan hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik.

b. Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki nilai terendah pada indikator penyelesaian tugas yang dikerjakan. Maka disarankan bagi perusahaan untuk lebih menekan target penyelesaian tugas yang diberikan pada karyawan untuk lebih memanfaatkan waktu sehingga lebih efisien dan efektif. Selain itu perusahaan juga harus meningkatkan faktor-faktor lain diluar faktor-faktor yang telah diteliti untuk menunjang kinerja karyawan seperti disiplin kerja, dan pelatihan.

### **5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya**

a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, seperti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dan pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan.

b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan agar benar-benar bisa terukur dengan tepat.

c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memperbanyak jumlah sampel penelitian.

### **Daftar Pustaka:**

- [1] Hasibuan, Malayu S.P, (2014). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Gunung Agung
- [2] Hamali, Arif Yusuf. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusa (cetakan kesatu). Yogyakarta: penerbit CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- [3] Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok
- [4] Mangkunegara, Anwar Prambudu. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Remaja Rosdakarya
- [5] Sedarmayanti. (2015). Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Refika Aditama
- [6] Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono (2014:58) Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.