

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI ABADI TEKNOLOGI

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MANDIRI ABADI TEKNOLOGI

¹Fikri Salim, ²Dr. Bachruddin Saleh Luterlean, S.E., M.M.

^{1,2}Program Studi Administrasi Bisnis, Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹fikrisalim12@gmail.com, ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sumber Daya Manusia adalah salah satu pemegang peran yang paling penting dalam suatu perusahaan untuk mewujudkan keberhasilan perusahaan. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan yang dilakukan akan meningkatkan kinerja dan produktifitas perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian analisis deskriptif. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung sebanyak 42 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja berada pada kategori baik yaitu sebesar 78,33%. Sedangkan tanggapan responden terhadap kinerja karyawan berada pada kategori baik yaitu sebesar 76,39%. Maka kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan masing-masing dalam kondisi baik, dan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,7% dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, dan Sumber Daya Manusia.

Abstract

Human Resources is one of the most important role holders in a company to realize the success of the company. Therefore, employees who are highly motivated in the work performed will improve the performance and productivity of the company. This research aims are to understand work motivation condition, employee performance and influence of work motivation on employee performance in PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung. This research uses quantitative research methods with the type of descriptive analysis research. The sampling technique in this study was saturated sampling, that is, all 42 employees in PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung. The data analysis technique used is simple linear regression analysis. The result showed that the respondents about work motivation are in good category that is equal to 78,33%. While the response to respondents on employee performance is in good category that is equal to 76,39%. So the conclusion of this study is that work motivation and employee performance each good condition, and there is a significant influence of work motivation on employee performance with a contribution of 69,7% and 30,3% while influenced by other factors not examined by researchers.

Keyword: Work Motivation, Employee Performance and Human Resource.

1. Pendahuluan

Di era globalisasi saat ini teknologi merupakan salah satu yang menjadi bagian dari kehidupan manusia dalam menunjang aktifitas sehari-hari. Semakin banyak kebutuhan manusia terhadap teknologi sehingga kebutuhan terhadap teknologi semakin meningkat. Dengan pernyataan tersebut maka setiap perusahaan dituntut memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat agar dapat memenuhi kebutuhan masyarakat terhadap teknologi dan bersaing dalam dunia industri. Oleh karena itu agar perusahaan atau organisasi dapat menjalankan usaha dengan lancar maka harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi jalannya usaha dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. Pada kenyataannya pengelolaan perusahaan atau organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat sebagai kompetensi untuk menyelesaikan tugasnya. Setiap perusahaan atau organisasi selalu terus berupaya meningkatkan kinerja karyawannya. Oleh karena itu Manajemen Sumber daya manusia yang efektif akan dapat berpengaruh kepada nilai perusahaan atau organisasi secara signifikan dalam jangka pendek maupun jangka Panjang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah tingkat motivasi kerja. Untuk menciptakan kinerja yang baik. Karyawan perlu motivasi yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai ketentuan perusahaan. Menurut Mulyadi [1] motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau yang memberi semangat.

Masalah Motivasi Kerja menjadi isu penting bagi semua perusahaan atau organisasi tidak terkecuali di PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung. Hal ini sesuai dengan hasil pra penelitian yang berupa pra kuesioner langsung yang di uji kepada beberapa karyawan di PT. Mandiri Abadi Teknologi. Penelitian tersebut menggunakan responden berjumlah 10 karyawan. Pra penelitian ini diambil dari teori McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar [2] dimana terdapat faktor-faktor motivasi seperti kebutuhan prestasi, afiliasi dan kekuasaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung baik secara pengaruh parsial maupun simultan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir [3], Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sebuah proses didalam pengelolaan manusia melalui recruitment, perencanaan, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan oleh karena itu sumber daya manusia selain penting, perlu juga di *manage* dengan baik agar lebih berkualitas sehingga mencapai tujuan yang lebih optimal untuk perusahaan atau organisasi.

2.2 Motivasi Kerja dan Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Mulyadi [1] motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau yang memberi semangat. Dalam penelitian ini dimensi motivasi kerja mengambil teori kebutuhan McClelland dalam Ridhotullah dan Jauhar [2] mengemukakan adanya tiga unsur kebutuhan manusia yaitu:

1. Need For Achievement

Dorongan untuk mengungguli kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan yang melampaui standar kesuksesan.

2. Need For Affiliation

Kebutuhan untuk hubungan antar pribadi dan dapat lebih mengenal dekat dengan baik terhadap rekan kerja atau para karyawan di dalam perusahaan atau organisasi.

3. Need For Power

Kebutuhan untuk membuat orang dapat berperilaku seperti yang diinginkan tanpa dipaksa dalam keadaan yang bijaksana untuk menjalankan tugasnya masing-masing serta dorongan untuk memiliki kontrol dan wewenang.

2.3 Kinerja Karyawan dan Dimensi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara [4] Kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai yang telah diberikan kepadanya. Dalam Penelitian ini dimensi Kinerja Karyawan mengambil teori John Miner dalam Sudarmanto [5] yang terdiri dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas merupakan keterkaitan dengan proses pekerjaan sampai hasil kerja yang bisa di ukur dari tingkat efektifitas dan efisiensi. Yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas adalah suatu yang harus dicapai oleh karyawan dengan waktu yang telah ditentukan oleh pimpinan perusahaan sebagai perolehan pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

Penggunaan waktu kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja.

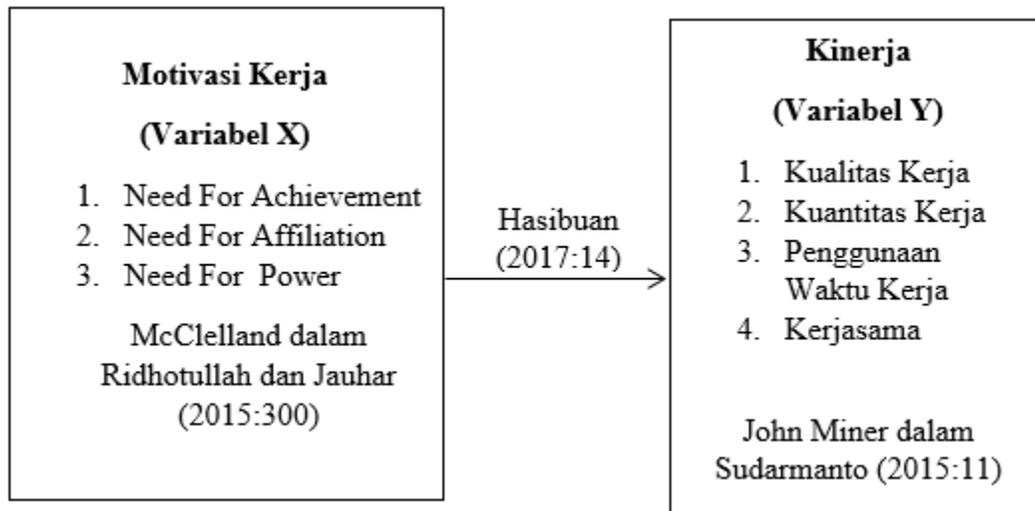
4. Kerjasama

Kerjasama yaitu sikap dan perilaku setiap pekerja yang menjalin hubungan kerjasama dengan pimpinan atau rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan secara bersama-sama.

2.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan [6] menyatakan bahwa motivasi penting bagi pekerja karena motivasi merupakan hal-hal yang menimbulkan, mendukung, dan menyalurkan perilaku manusia untuk dapat mau bekerja dengan gigih dan giat untuk mencapai tujuan dengan hasil yang optimal. Berdasarkan penjelasan teori tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda oleh sebab itu karyawan perlu motivasi kerja yang tinggi agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai ketentuan perusahaan.

2.5 Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian yaitu “Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung.

3. Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dan kausalitas karena penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel dan menggambarkan hasil penelitian. Penelitian Deskriptif menurut Sugiyono [7], penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Indrawati [8], penelitian kausalitas adalah penelitian yang dilakukan apabila penelitian ingin menggambarkan penyebab dari suatu masalah baik dilaksanakan melalui eksperimen maupun non eksperimen. Pendekatan yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala ordinal. Skala instrumental yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert (rentang 1 sampai 5). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Mandiri Abadi Teknologi dengan jumlah karyawan adalah 42 orang. Penulis menggunakan Teknik *nonprobability sampling*. Sampel yang diambil dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Data diperoleh dari data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Berdasarkan pengolahan data dan analisis deskriptif yang dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Motivasi Kerja (X) adalah 78,33% yang termasuk dalam kategori “baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 76,39% yang termasuk dalam kategori “baik”.

4.2 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Abadi Teknologi, Bandung.

Tabel 1
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.032	4.851		3.099	.004
	Motivasi Kerja	.735	.077	.835	9.598	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel di atas, diperoleh bentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 15,032 + 0,735 X$$

Nilai konstanta sebesar 15,032 menunjukkan nilai Kinerja Karyawan (Y) jika Motivasi Kerja (X) bernilai 0. Koefisien regresi untuk Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,735 dan bertanda positif yang menunjukkan bahwa setiap terjadi kenaikan pada Motivasi Kerja (X) sebesar 1% maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,735. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang memiliki arti bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi (semakin tinggi Motivasi Kerja, maka semakin meningkat Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi).

4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier sederhana di atas diperoleh nilai t hitung sebesar 9,598 dan sedangkan untuk t tabel Dengan tingkat signifikansi 0,05 dan n=42 diperoleh t tabel sebesar 2,021. Karena nilai t hitung (9.598) > t tabel (2,021) dan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti kurang dari 0,05, Maka H₀ ditolak dan H₁ diterima. Yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi.

4.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) adalah suatu ukuran yang penting dalam regresi untuk mencerminkan kemampuan variabel dependen. Tujuan analisis ini adalah menghitung besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 2

KOEFSISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.835 ^a	.697	.690	4.481

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,835 yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi. Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,835)^2 \times 100\% \\
 &= 69,7\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat 69,7%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 69,7% terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi, sedangkan sisanya sebesar 30,3% Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi Bandung, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- Motivasi Kerja karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi menunjukkan kategori baik.
- Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi menunjukkan kategori baik.
- Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Abadi Teknologi, dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,7% dan sisanya 30,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Mulyadi (2016). *Pengantar Manajemen*. Bogor: InMedia.
- [2] Ridhotullah, Subekti & Jauhar, Mohammad. (2015) *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- [4] Mengkunegara, (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [5] Sudarmanto (2015) *Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- [6] Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [7] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [8] Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.