

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA RAKSA BUMINUSA JAKARTA

THE EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. SATRIA RAKSA BUMINUSA JAKARTA

Monisyah Ardeswati¹, Bachruddin Saleh Luturlean²

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

¹monisyah43@gmail.com ²bachruddinsaleh@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan asset terpenting dalam suatu perusahaan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu, sumber daya manusia (karyawan) harus memiliki kinerja mencukupi sesuai dengan target perusahaan. Kinerja karyawan bisa ditingkatkan antara lain dengan memberikan motivasi kerja Hasibuan (2015 : 11).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta.

Pendekatan pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Sedangkan metode analisis yang digunakan adalah regresi linier sederhana. Responden dalam penelitian ini adalah 47 karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta, metode pengambilan sampel teknik *simple probability sampling*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggapan responden tentang motivasi kerja sebesar 80,66%. Tanggapan responden terhadap kinerja karyawan sebesar 82,83%. Hasil uji regresi menunjukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan t hitung lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikansi 0,000 dengan koefisien determinasi 0,786. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja di dalam perusahaan akan meningkatkan pula kinerja karyawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan PT.Satria Raksa Buminusa Jakarta, masing – masing dalam kondisi baik, dan terdapat pengaruh signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,8%

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai, dan Sumber Daya Manusia

Abstract

Human Resource is the most important asset in an enterprise in order to attain its goal. Therefore, human resource (employee) must have corresponding performance with the enterprise goal. Employee performance can be increased, for example, by giving work motivation (Hasibuan 2015 : 11)

This research aims are to understand work motivation condition and employee performance of PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta and influence of work motivation on employee performance in PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta. This research as quantitative research. The type of this research is descriptive and causal method. Data analysis methode used in this research is simple linier regression analysis. Sampling is done by simple probabilitly sampling methode with the number of respondents taken as many as 47 respondents who are employees of PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta.

The result of this research shows that respondents response on work motivation is as high as 80,66%. Wheares, respondent's response on employee performance is as high as 82,83%. The result of regression analysis shows that work motivation has a significantion level 0,000 and coefitient of determination 0,786. It's can be interpreted that the increase of work motivation in an enterprise will also increase employee performance.

The conclusions of this research are work motivation and employee performance in PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta are in good condition respectively, and work motivation has a significant influence on employee performance with influence contribuution as high as 61,8%.

Keywords: Human Resource Management, Work Discipline, The Performance of Employees

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. Karyawan menempati peranan yang sangat penting dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, terlebih pada perusahaan yang banyak melibatkan karyawan seperti perusahaan pengamanan atau jasa *security*. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut, maka para pimpinan perusahaan sangat penting agar dapat memaksimalkan kinerja karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan PT. Satria Raksa Buminusa.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan dalam sebuah organisasi salah satunya adalah tingkat motivasi kerja karyawan dalam mematuhi berbagai aturan yang ada di dalam sebuah organisasi, dimana aturan tersebut dibuat sebagai standar untuk mengendalikan perilaku karyawan agar tetap berorientasi kepada tujuan organisasi. Menurut Robbins dan Counter (dalam Suwatno dan Priansa, 2016: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Masalah motivasi kerja menjadi isu penting bagi semua organisasi tidak terkecuali PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta. Hal ini sesuai hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan staff HRD (*Human Resources Departement*) Jakarta, dimana hasil wawancara tersebut dapat diketahui bahwa tingkat motivasi kerja PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta masih belum sesuai harapan organisasi.

Berdasarkan data keterlambatan diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai yang menggambarkan tingkat motivasi kerja sangat tinggi yang ditunjukkan oleh data bahwa rata-rata keterlambatan pegawai setiap tahun yang sangat tinggi yaitu sebanyak 9,40% pada tahun 2016 meningkat menjadi sebanyak 10,28% pada tahun 2017 dan terus meningkat menjadi 11,17% pada tahun 2018.

Untuk mengetahui korelasinya terhadap kinerja karyawan peneliti melakukan analisis terhadap data kinerja pegawai pada periode waktu tahun 2016 sampai dengan tahun 2018. Berdasarkan Rekapitulasi penilaian kinerja dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang pada kurun tahun 2016 sampai tahun 2018 mengalami fluktuasi. Kinerja pegawai yang belum mencapai target tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu faktor yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta adalah motivasi kerja yang rendah.

Berdasarkan uraian pada latar belakang permasalahan yang dijelaskan di atas, penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam mengenai apakah motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah yang menjadi tolok ukur dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa?
- b. Bagaimana kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa?

2. Tinjauan Pustaka dan Metode Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara dalam Hamali (2016: 5) mendefinisikan bahwa MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa MSDM adalah proses pengelolaan karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja dan Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Robbins dan Counter (dalam Suwatno dan Priansa, 2016: 171) menyatakan motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Dalam penelitian ini dimensi motivasi kerja mengambil teori kebutuhan McClelland (dalam Suwatno dan Priansa, 2015:178) mengemukakan adanya tiga unsur kebutuhan manusia yaitu :

1. *Need For Achievement*
2. *Need For Affiliation*
3. *Need For Power.*

2.3 Kinerja Pegawai dan Dimensi Kinerja Pegawai

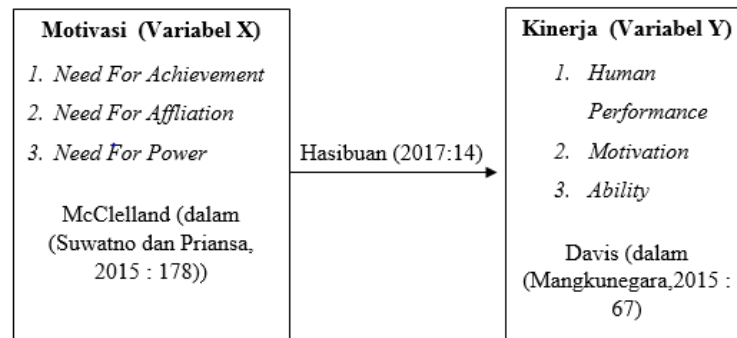
Menurut Suwatno dan Priansa (2016 : 196) maka kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya. Dalam penelitian ini peneliti mengambil teori dari Davis (dalam Mangkunegara, 2015:67) yang terdiri dari:

1. *Human Performance*
2. *Motivation*
3. *Ability*

2.4 Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Menurut Hasibuan (2017 : 141) motivasi penting bagi karyawan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda, ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerjanya dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

2.5 Kerangka Pemikiran



Hipotesis penelitian yaitu “Motivasi Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Satria Raksa Buminusa Jakarta”.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan di dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian bersifat deskriptif dan kuantitatif kasual. Teknik deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang sudah terkumpul tanpa membuat kesimpulan, dan studi kausal adalah studi dimana peneliti ingin menemukan pengaruh dari satu atau lebih masalah. Atau dengan kata lain dapat mengetahui bahwa variabel X berpengaruh terhadap variabel Y.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan membagi skor total dengan skor perolehan jawaban kuesioner. Tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Motivasi Kerja (X) adalah 80,66% yang termasuk dalam kategori “baik” dan tanggapan responden secara keseluruhan terhadap variabel Kinerja Pegawai (X) adalah 82,83% yang termasuk dal kategori “baik”.

4.2 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel bebas yaitu Disiplin Kerja (X) terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Pegawai yang dilakukan pada 47 Karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta.

Tabel 4.1
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.197	.184		6.511	.000
	Motivasi Kerja (X)	.600	.070	.786	8.537	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari output software SPSS 23 pada Tabel di atas diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,197 - 0,600 X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika Motivasi Kerja (X) bernilai nol atau Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta tidak dipengaruhi oleh Motivasi Kerja, maka rata – rata kinerja karyawan bernilai 1,197. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel Motivasi Kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan (Y) pada karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta akan meningkat sebesar 0,600.

4.3 Uji Hipotesis

Berdasarkan perhitungan analisis regresi linear sederhana dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 8,537 sedangkan t_{tabel} pada tingkat signifikan 0,05 dan $n = 47$ adalah 2,014. Karena nilai $t_{hitung} (8,537) > t_{tabel} (2,014)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta. Dari Tabel 4.12 menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,000 dari nilai signifikan 0,05, yang artinya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta.

4.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD) atau nilai R Square (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta, ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 23 for Windows yang dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut:

Tabel 4.2
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.786 ^a	.618	.610	.34522	

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja (X)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien determinasi (*R square*) menunjukkan nilai sebesar 61,8%. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh sebesar 61,8% terhadap Kinerja Karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta, sedangkan sisanya sebesar 38,2% Kinerja Karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yang mampu menjawab perumusan masalah yang dirumuskan dalam penelitian ini, jawaban tersebut adalah sebagai berikut:

- Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta menunjukkan kategori baik.
- Kinerja karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta menunjukkan kategori baik.
- Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta, dengan kontribusi pengaruh sebesar 61,8%, dan sisanya sebesar 38,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Daftar Pustaka

- [1] Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara.
- [2] Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [3] Priansa, M. C. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [4] Priansa, M. C. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi publik dan bisnis*. Bandung: Alfabeta.

[5] Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi aksara.

