

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi)

Ari Paramita S

Manajemen Sumber Daya Manusia, Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi

Correspondence email: mitaparamita512@gmail.com

Abstract. *The main objective of this study is how the influence of motivation on the employee's marketing performance in PT Nutricia Sari Husada Jambi period 2014-2018. The object of this analysis at the office PT Nutricia Sari Husada Jambi. The study samples used as 37 (thirty seven) all of marketing employees who work at PT Nutricia Sari Husada. The study method used is descriptive of quantitative independent with motivation. While variable dependent is employee's performance. Analytical tool used is reability test of multiple linear regression equation, test t and test f, classic assumption test (normality, multicollinearity and heteroscedasticity), correlation, coefficient and determination. Based on the results of linear regression analysis show the equation $Y = a + bX + e$. With a correlation value test (R^2) 0,578 that means the correlation quite strong, value of determination (R) 31,5% while the rest influenced by others careful variable and $t_{hitung} 4,191 > t_{tabel}, 1,68957$ The Conclusions of this study indicate that motivation have a significant effect on performance of employees in the performance, whereas motivation variable has significant effect to employee's marketing performance in The PT. Nutricia Sari Husada Jambi.*

Keyword: *motivation on, employee, performance*

PENDAHULUAN

Secara umum setiap perusahaan ingin menjadi yang terbaik dari perusahaan pesaing. Seiring dengan hal itu perkembangan teknologi akan menuntut perusahaan melakukan perubahan pada berbagai aspek. Persaingan merupakan suatu konsep yang menentukan berhasil tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen adalah sebuah proses dalam rangka mencapai tujuan organisasi dengan cara bekerja sama dengan orang-orang dan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016:1-2).

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memerlukan pengelolaan secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan keinginan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Dengan demikian, sudah seharusnya perusahaan memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat berkontribusi dengan baik terhadap perusahaan. PT. Nutricia Sari Husada Jambi merupakan perusahaan yang memproduksi berbagai produk nutrisi untuk anak, ibu hamil dan menyusui dengan rasa yang enak, terjangkau serta berstandar Internasional. PT. Nutricia Sari Husada Jambi menerapkan target kerja yang tinggi bagi karyawannya yang bertujuan agar harapan kinerja tiap tahun meningkat. Dengan ditetapkannya standar kerja yang tinggi, maka akan menciptakan kinerja yang tinggi demi membawa nama perusahaan untuk bersaing. Motivasi sangatlah penting bagi karyawan agar mencapai hasil kerja yang maksimal untuk perusahaan.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2015:447). Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Adapun kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja. Kinerja yang meningkat, berarti kinerja yang baik dan akan menjadi *feedback* bagi perusahaan atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Menurut Sutrisno (2011:108) menyebutkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Menurut Wibowo (2012:379) menyimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan dan elemen yang terkandung didalamnya meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (output) secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Rivai, 2015:447).

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk dapat mencapai kinerja semaksimal mungkin.

Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, hasil yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan, merupakan faktor peningkatan prestasi kerja karyawan.

Dengan demikian jelaslah, bahwa motivasi yang tepat maka para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk melaksanakan pekerjaannya, karena apabila suatu perusahaan berhasil mencapai tujuannya, maka kepentingan para karyawannya pasti akan terjamin. Dari uraian diatas, maka unsur motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, sehingga dapat dicapai tujuan pribadi maupun tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan team elina pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi yang berjumlah 37 orang. Karena jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak dan metode pengumpulan data mengambil sampel dari seluruh karyawan, maka penelitian ini menggunakan metode sensus.

Dengan menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Istijanto (2009:114) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dilapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan memerlukannya. Dalam pengumpulan data primer, peneliti mengadakan survey pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Pengumpulan data sekunder ini dilengkapi dengan studi atau penelitian kepustakaan sebagai data pendukung.

Sedangkan sumber data dalam penelitian ini adalah PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi yang diambil melalui wawancara dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Penelitian Lapangan

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh informasi atau data yang diperlukan. Adapun teknik pengambilan data yang dilakukan adalah:

a. Interview (wawancara)

b. *Survey* (kuesioner) adalah suatu pengumpulan data dimana angket merupakan alat pengumpulan data yang utama.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian yang dilakukan di perpustakaan dengan membaca buku-buku, jurnal-jurnal, atau literatur yang berhubungan dengan hipotesis atau pokok permasalahan.

Metode Analisis

Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk menjawab tujuan penelitian yang kedua maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui jenis hubungan antara variabel yang diteliti. Persamaan regresi menurut Supranto (2015:181), rumus regresi sederhana X terhadap Y adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- a = Bilangan konstanta
- b = Koefisien regresi
- X = Motivasi
- e = error

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Menurut Syekh (2011:87) korelasi adalah analisis yang tersusun untuk mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya, baik hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat atau variabel terikat yang satu dengan variabel terikat yang lainnya atau variabel satu dengan variabel lainnya. Adapun interpretasi koefisien korelasi nilai r adalah sebagai berikut:

0,80 – 1	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Lemah
0,00 – 0,199	Sangat Lemah

Uji determinasi (R^2) merupakan suatu ukuran yang penting dalam regresi, karena dapat menginformasikan baik atau tidaknya model regresi yang terestimasi atau dengan kata lain angka tersebut dapat mengukur seberapa dekatkah garis regresi yang terestimasi dengan data yang sesungguhnya. Nilai koefisien determinasi (R^2) ini mencerminkan seberapa besar variasi dari variabel terikat Y dapat diterangkan oleh variabel bebas X. Bila nilai koefisien determinasi sama dengan 0 ($R^2=0$), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan sama sekali. Sementara bila $R^2=1$, artinya variasi Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh X, dengan kata lain bila $R^2=1$, maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi. Dengan demikian baik atau buruknya suatu persamaan regresi ditentukan oleh R^2 nya yang mempunyai nilai 0 dan 1.

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel bebas motivasi (X) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan (Y). Rumus yang digunakan adalah:

1. Rancangan Hipotesis

H_0 : Tidak ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

H_a : Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Menghitung t_{tabel} (Supardi, 2013:233) menentukan nilai t_{tabel} yaitu didapat dari pembaca tabel distribusi t untuk taraf signifikan (α tertentu) dan $dk = n-k-1$. Dalam hal ini $n =$ banyak pasang data (sampel unit analisis) dan $k =$ banyaknya variabel bebas atau $37-1-1=35$.

3. Kriteria keputusan

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran.

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi berdasarkan perhitungan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1
Persamaan Linear
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.097	6.584		2.141	.039
Motivasi Kerja	.570	.136	.578	4.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan keterangan tersebut diketahui persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,097 + 0,570X + e$$

Dengan kata lain persamaan regresi diatas dapat dikatakan koefisien regresi variabel Motivasi mempunyai arah yang positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi. Koefisien variabel motivasi sebesar 0,570 artinya jika variabel pengembangan karier mengalami kenaikan sebesar 1% atau 1 satuan maka kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 57%.

Konstanta sebesar 14,097 artinya jika variabel motivasi diabaikan maka kinerja pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi tetap dengan sebesar 14,097 %.

Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Hasil perhitungan SPSS untuk melihat koefisien determinasi dapat dilihat dari Model Summary berikut ini:

Tabel 2
Koefisien Korelasi dan Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 ^a	.334	.315	5.450	1.479

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Koefisien korelasi antara motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,578. Interpretasi korelasi ini dapat dikatakan kecil yang artinya terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi (X) dan kinerja karyawan (Y). Dari hasil pengujian model summary maka diperoleh nilai determinasi (R^2) sebesar 0,315 angka ini menyatakan bahwa variabel pengembangan karier (X) mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi sebesar 31,5 % sedangkan 68,5 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti.

Uji t (Uji Signifikansi Paramater Individual)

Uji signifikan (uji t) untuk menjawab tujuan penelitian dan hipotesis, dengan kriterianya:

H_0 : tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja

H_a : terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja

Jika penelitian $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika penelitian $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dengan $df = 35$ maka hasil perhitungan tabel variabel adalah sebagai berikut:

Tabel 3
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.097	6.584		2.141	.039
Motivasi Kerja	.570	.136	.578	4.191	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi berdasarkan perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,046 > t_{tabel} 1,68957$, maka keputusan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi.

Pembahasan

Analisis Motivasi Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa motivasi pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dinilai **Sangat Tinggi** dengan rata-rata skornya 157,5. Dengan demikian motivasi pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dapat diterima.

Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi

Berdasarkan hasil perhitungan dengan skala likert menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dinilai **Tinggi** dengan rata-rata skornya 138,2. Dengan demikian kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi dapat diterima.

Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi

Dari hasil perhitungan persamaan regresi linear sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi mempunyai arah yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0,570 artinya jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi akan mengalami kenaikan sebesar 57%.

Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja, dengan nilai pengaruhnya dapat dikategorikan sangat besar yang mana terdapat hubungan yang cukup kuat antara variabel motivasi dan kinerja karyawan. Koefisien korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan adalah 0,570 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,315. Kondisi ini mengandung arti bahwa angka ini menyatakan variabel motivasi (X) mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Nutricia Sari Husada Cabang Jambi sebesar 31,5% sebaliknya 68,5% disebabkan oleh variabel lain diluar variabel yang diteliti yaitu motivasi, gaji, insentif, kompensasi, dan gaya kepemimpinan.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian dan hasil pembahasan tentang pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan yang dilakukan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi dikategorikan Sangat Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 157,5, begitu juga dengan kinerja karyawan dikategorikan Tinggi dengan rata-rata skor responden yaitu 138,2.
2. Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi mempunyai arah yang positif dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,570 dan mempunyai hubungan yang cukup kuat dengan koefisien korelasinya adalah 0,578, serta memberikan pengaruh dengan koefisien determinasi sebesar 0,315 hal tersebut menunjukkan bahwa pengembangan karier hanya mampu memberikan pengaruh sebesar 31,5 % terhadap kinerja pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi. Pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi, berdasarkan uji statistik menunjukkan bahwa $t_{hitung} 4,191 > t_{tabel} 1,68957$ yang berarti pengembangan karier mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nutricia Sari Husada Jambi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, pandi 2018. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Teori, Konsep dan Indikator, Zanafa Publishing; Pekanbaru Riau
- Bangun, Wilson. 2012, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Erlangga; Jakarta

- Blog Scribd, 2016. “Proposal Motivasi Terhadap Kinerja” Dalam diakses (<http://www.scribd.com/mobile/doc/309906718/Proposal-Pengaruh-Motivasi-Terhadap-Kinerja#>, tanggal 30 November 2017)
- Blog Scribd, 2016. “Proposal Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas, (<http://ar.scribd.com/mobile/document/128809857/Skripsi-Pengaruh-Motivasi-Terhadap-Produktivitas-Kerja-Karyawan-Bab-III-docx#>, diakses tanggal 30 November 2017)
- Edy, Sutrisno, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak ke Enam Pranada Media Group, Jakarta.
- Fahmi, Irham. 2013, **Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi**, Alfabeta Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- , 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi Cetakan ke-20, Jakarta: Bumi Aksara
- Khotimah, Khuasnul, 2016, “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Dinas Pendidikan”. Proposal Skripsi, Dalam (<http://jokoloveriska.blogspot.co.id/2016/01/contoh-skripsi-pengaruh-motivasi-kerja.html?m=1>, diakses tanggal 27 November 2017)
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan ke-14, Bandung; Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen P. 2012, **Manajemen. Eleventh edition**. England, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**, CV. Mandar Maju; Bandung
- Sugiyono. 2017, **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Alfabeta Bandung
- Supardi. 2013, **Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif**, Change Publication: Jakarta
- Supranto, J. 2015, **Statistik Teori & Aplikasi**, Erlangga: Jakarta
- Sutrisno, Edy. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetak ke Enam Pranada Media Group: Jakarta
- Syekh, Sayid. 2011. **Pengantar Statistika Ekonomi dan Sosial**, Gaung Persada Press Group: Jakarta
- Veithzal Rivai Zainal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah. 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, dari Teori ke Praktik, Edisi Ketiga, Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Wibowo. 2012. **Manajemen Kinerja**. Jakarta : PT. RAJAGRAFINDO PERSADA