
Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Perusahaan Saka Properti Banjarbaru

Nur Hikmah¹, Lamsah², Hairul³

¹²³Manajemen FE UNISKA

Alamat

Email:

Abstract

This research was carried out at a property company, namely Saka Properti Banjarbaru, the research population was all employees at Saka Properti Banjarbaru as many as 15 employees while the sample size was determined using a saturated sampling technique, namely a sampling technique when population members were used as samples because the population was relatively small so that the sample used are all employees, namely 15 people. Collecting data using observation techniques, questionnaires, and interviews, while data analysis uses validity tests, reliability tests, simple linear regression tests and hypothesis tests using spiral significant tests (t statistical test). The results of data analysis show that the motivation variable with employee performance at the Saka Properti Banjarbaru company, which is shown by the validity test I to measure each variable between motivation and performance, the results show that 10 motivational variables are valid and 10 performance variables are valid. the reliability test for motivation is 0.0938 and has a high value, or 0,0938 > rtable 0.482, while the performance is 0.908 and has a high value, or 0.908 > rtable 0.482, the simple linear regression test results in the following regression: $Y = a + bX$ or ($Y = 20.910 + 0.544$). Shows that motivation has a positive effect on employee performance at the Saka Properti Banjarbaru Company (positive value), and the result of the significance of the t-test is $0.034 < 0.05$, which means that there is an influence between work motivation on employee performance at the Saka Properti Banjarbaru Company.

Keywords: Influence, Motivation, Performance, Employee

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di perusahaan properti yaitu Saka Properti Banjarbaru, populasi penelitian adalah seluruh karyawan di Saka Properti Banjarbaru sebanyak 15 karyawan sedangkan besarnya sampel ditetapkan menggunakan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel karena jumlah populasi relatif sedikit sehingga sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yaitu 15 orang. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, dan wawancara sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear sederhana serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan sprial (uji statistik t). Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel motivasi dengan kinerja karyawan pada perusahaan Saka Properti Banjarbaru, yang di tunjukkan dengan uji validitas I untuk mengukur masing-masing variabel antara motivasi dan kinerja, diperoleh hasil bahwa 10 variabel motivasi bersifat valid dan 10 variabel kinerja bersifat valid. uji reliabilitas untuk motivasi adalah 0,0938 dan bernilai tinggi, atau 0,0938 > rtabel 0,482, sedangkan pada kinerja adalah 0,908 dan bernilai tinggi, atau 0,908 > rtabel 0,482, uji regresi linear sederhana hasil regresinya sebagai berikut : $Y = a + bX$ atau ($Y = 20,910 + 0,544$). Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Saka Properti Banjarbaru. (bernilai positif), dan hasil signifikansi uji t adalah sebesar $0,034 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Saka Properti Banjarbaru.

Kata Kunci: Pengaruh, Motivasi, Kinerja, Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kebersihan organisasi tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2014). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi dan memiliki kinerja yang maksimal sehingga dapat memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi maka perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Salah satu masalah utama dalam perusahaan adalah dalam menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya. Menurut (Afandi, 2018) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : Kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya, Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan, kompetensi suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pondasi dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan, Fasilitas kerja sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan, Budaya kerja suatu kebiasaan yang ada diperusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang, Kepemimpinan sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan, Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah dengan memperhatikan motivasi kerja karyawannya. Motivasi kerja merupakan faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang untuk dapat melakukan sesuatu atau untuk mencapai suatu tujuan (Hasibuan, 2012). Sedangkan menurut Komang dkk.(2012). Motivasi dapat diartikan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi suatu individu untuk mencapai hal spesifik yang sesuai dengan tujuan individu tersebut baik secara internal maupun eksternal yang dapat bersifat positif maupun negatif. Dengan memperhatikan motivasi kerja karyawan maka akan tercipta karyawan yang termotivasi sehingga dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagai karyawan dengan kinerja yang optimal demi mencapai tujuan perusahaan. Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap kinerja Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pesisir Barat yang dilakukan oleh Rido Sanjaya (2018) menunjukkan hasil adanya pengaruh yang

signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dimana motivasi kerja yang meningkat juga dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fransiskus Ady & Djoko Wijono (2013) juga menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana faktor motivasi yang mempengaruhi adalah achievement atau penghargaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ma'ruf & Ummul Chair (2020) juga mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Nirha Jaya Teknik Makasar dimana saat motivasi kerja karyawan meningkat maka akan berlaku juga peningkatan terhadap kinerja karyawan .

2. METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan populasi atau sampel tertentu, melakukan pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian yang dilakukan dalam ranah kehidupan yang sebenarnya. Menurut sudut tujuan bidangnya penelitian ini masuk dalam kategori penelitian ekonomi. Berdasarkan sifat penelitiannya, skripsi ini merupakan penelitian deskriptif analisis, yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data, jadi ia juga menyajikan data, menganalisis serta menginterpretasi. Selain itu, penulis juga menggunakan penelitian kepustakaan (liberary reseach) guna membantu melengkapi data dalam skripsi ini. Penelitian kepustakaan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan data-data serta informasi dengan bermacam-macam material yang terdapat diruang perpustakaan berupa buku serta dokumen.

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Saka Properti Banjarbaru.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Dalam penelitian ini jumlah sampel ditentukan dengan teknik sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015). Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Pada penelitian ini seluruh karyawan dari Perusahaan Saka Properti Banjarbaru digunakan sebagai sampel penelitian karena memiliki populasi yang relatif kecil yaitu berjumlah 15 orang.

2.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel operasional adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan. Ada beberapa macam variabel penelitian, namun dalam hal ini, variabel operasional yang digunakan hanya 2 variabel, yaitu variabel bebas (independent variable) dalam penelitian ini yang termasuk variabel bebas adalah motivasi kerja (X). Adapun indikator dari motivasi kerja yang diteliti adalah prestasi, disiplin, tanggung jawab, dan keaktifan pemimpin. dan variabel terikat (dependent variable) dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Adapun indikator untuk kinerja karyawan adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

2.4 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisisioner. Kuisisioner adalah usaha mengumpulkan informasi dengan menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis oleh responden. Responden adalah orang yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang dimuat dalam angket. Angket bersifat kooperatif dalam arti responden diharap bekerja sama dalam menyisihkan waktu dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian secara tertulis sesuai dengan petunjuk-petunjuk yang diberikan.

2.5 Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuisisioner dengan penilaian menggunakan skala likert dan juga wawancara. Sedangkan teknik analisis data menggunakan menggunakan uji validitas kuisisioner dan uji realibilitas kuisisioner. Selanjutnya data dilakukan analisis data dengan Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui persamaan regresi dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Saka Properti Banjarbaru. Kemudian tahap selanjutnya dilakukan analisis dengan Fungsi dari uji R^2 yaitu mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Uji R^2 dinyatakan dalam persentase yang nilainya berkisarannya antara $0 < R^2 < 1$. Terakhir analisis data dilakukan dengan Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individu yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) motivasi kerja mempengaruhi variabel dependen (Y) kinerja karyawan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuisisioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan. Uji validitas akan menguji variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dimana keseluruhan variabel penelitian memuat 10 pertanyaan yang harus di jawab oleh responden. Adapun kriteria yang digunakan dalam menentukan valid tidaknya pertanyaan yang digunakan

dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : tingkat kepercayaan = 95 persen persen ($\alpha = 5$ persen), didapat $r_{tabel} = 0,482$. Jika r (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom Corrected Item - Total Correlation) lebih besar dari r dan dinilai r positif, maka butir pertanyaan dikatakan valid (Ghozali, 2015). Berdasarkan analisis validitas dapat di tunjukkan sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi	X1	0,938	0,482	Valid
	X2	0,935	0,482	Valid
	X3	0,938	0,482	Valid
	X4	0,803	0,482	Valid
	X5	0,552	0,482	Valid
	X6	0,803	0,482	Valid
	X7	0,938	0,482	Valid
	X8	0,858	0,482	Valid
	X9	0,938	0,482	Valid
		X10	935	0,482
Y1		0,690	0,482	Valid
Y2		0,954	0,482	Valid
Y3		0,954	0,482	Valid
Y4		0,849	0,482	Valid
	Y5	0,849	0,482	Valid
	Y6	0,954	0,482	Valid
	Y7	0,849	0,482	Valid
	Y8	0,849	0,482	Valid
	Y9	0,588	0,482	Valid
	Y10	0,578	0,482	Valid

Dari tabel 1 diperoleh bahwa dari 10 indikator pertanyaan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel antara motivasi dan kinerja, diperoleh hasil bahwa 10 variabel motivasi bersifat valid dan 10 variabel kinerja bersifat valid.

2. Uji Reliabilitas (R)

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan alat pengukuran konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan

reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala/kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	α	r tabel	Keterangan
Motivasi	0,938	0,482	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,908	0,482	Reliabel

Dari tabel tersebut diketahui bahwa nilai reliabilitas untuk motivasi adalah 0,938 dan bernilai tinggi, atau $0,938 > r_{tabel} 0,482$, sedangkan pada kinerja adalah 0,908 dan bernilai tinggi, atau $0,908 > r_{tabel} 0,482$.

3. Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana adalah secara linear antara satu variabel independen (X) dengan variabel (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Dari data penelitian, maka didapat hasil pengolahan data yang tampak pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Olah Data Analisis Regresi Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,910	10,556		1,981	,069
	motivasi	,544	,230	,548	2,362	,034

Pada tabel 3 nilai constant (Intercept X) adalah 20,910 sedangkan nilai Variable motivasi adalah 0,544. Maka persamaan regresinya sebagai berikut : $Y = a + bX$ atau $(Y = 20,910 + 0,544X)$. Menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Saka Properti Banjarbaru.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,548	0,300	0,246	3,819

3.2 Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Tabel 5. Hasil Olah Data Analisis Regresi Sederhana

Variabel	thitung	Sig	ttabel	Keterangan
Disiplin	2,362	0,034	2,160	Berpengaruh signifikan

Uji t dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian mengenai pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Uji T (Test T) adalah salah satu test statistik yang dipergunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan hipotesis yang menyatakan bahwa diantara dua buah mean sampel yang diambil secara random dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Pada pengujian hipotesis dapat dikatakan signifikan ketika nilai thitung $2,362 > ttabel 2,160$, sedangkan jika nilai thitung $< ttabel$ maka dianggap tidak signifikan (Ghozali, 2016).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Biasanya dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t (Ghozali, 2016) :

1. Jika nilai signifikansi uji t $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi uji t $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel 5.9 didapatkan hasil signifikansi uji t adalah sebesar $0,034 < 0,05$ yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Saka Properti Banjarbaru.

4. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa para karyawan di perusahaan Saka Properti Banjarbaru memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja sesuai dengan jawaban yang diberikan pada kuisioner dimana dari 10 pertanyaan mengenai motivasi kerja, para responden kebanyakan menjawab setuju dan sangat setuju.
2. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t didapatkan hasil sebesar 0,034

< 0,05 yang artinya ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Saka Properti Banjarbaru.

DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Tampubolon, Hotner. 2016. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya Dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing. Paps Sinar Sinanti, Indonesia. Jakarta.
- Anoraga, B. & Prasetyo, A. 2015. Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya. Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan. 2 (7); 531-541.
- Irvansyah, Aiyub. 2018. Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasioanl, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Madubaru PG PS Madukismo Yogyakarta. Skripsi Thesis, Universitas Mercu Buana, Yogyakarta.
- Saputra, Margarana Deos. 205. Analisis Faktor Kinerja Perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga Berdasarkan Teori Gibson. Skripsi thesis, Universitas Airlangga.
- Siagian, Sondang. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-24: Bumi Aksara.