

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Karya (Persero)

Dra.Eros Rosmiati,MM, Maya Sova,SE,M.Ak, Ignatius Erik Sapta Yanuar,S.Hum,MM,
Donny Fadilla, S.M
Universitas Respati Indonesia
Email : eros.rosmiati@urindo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indra Karya (Persero).

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan metode kuantitatif. Teknik pengambilan penelitian ini menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* dengan menggunakan rumus Slovin sehingga terdapat 84 responden. Metode analisis data yang digunakan antara lain Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linier Sederhana, Uji t dan Koefisien Determinasi (R^2).

Hasil uji menunjukkan persamaan regresi $Y = -0,691+0,724X_1+0,159X_2$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan hal ini dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} 3,918 > t_{tabel} 1,181$ dengan nilai signifikan $0,001 < 0,05$.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, PT Indra Karya (Persero)

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of work motivation on employee performance at PT. Indra Karya (Persero).

The method used in this research is descriptive with a quantitative method approach. The technique for taking this research used Proportionate Stratified Random Sampling using the Slovin formula so that there were 84 respondents. The data analysis methods used include the Classical Assumption Test, Simple Linear Regression Test, t Test and Coefficient of Determination (R^2).

The test results show the regression equation $Y = -0.691+0.724X_1+0.159X_2$. The research results show there is a positive and significant influence between work motivation and employee performance, this is proven by the t value of $3.918 > t$ table 1.181 with a significant value of $0.001 < 0.05$.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, PT Indra Karya (Persero)

PENDAHULUAN

Perusahaan melakukan berbagai cara untuk dapat bertahan dan berkembang dalam menjalankan operasional usahanya. Persaingan yang ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan. Berbagai organisasi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi.

PT. Indra Karya (Persero) adalah sebuah perusahaan Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak dibidang layanan konsultasi dan beralamat Jl. Biru Laut X No. 10 RT.12/RW.11, Cipinang Cempedak Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13340. PT. Indra Karya (Persero). Secara umum PT. Indra Karya (Persero) merupakan Jasa Konsultan Engineering adalah jasa yang memberikan layanan engineering (keteknikan) berupa solusi teknikal pada berbagai bidang proyek. Jasa ini melibatkan berbagai pekerjaan, termasuk mengoordinasikan tim, menyiapkan dokumentasi, dan mengembangkan rencana proyek.

Motivasi dan pengalaman kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Motivasi kerja baik yang dapat menunjang keberhasilan

suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Habibi, 2022).

Menurut (Budhi, 2021) Kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan di kerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh karyawan sesuai dengan perananannya dalam perusahaan. Sehingga dalam hal ini kinerja karyawan merupakan satu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya secara optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Tanpa adanya elemen tersebut atau kualitasnya yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya meski sumber daya yang lain telah terpenuhi. Sumber daya yang dimaksud ialah para karyawan yang berada didalam suatu perusahaan dan bekerja supaya dapat mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Oleh sebab itu perusahaan juga wajib memenuhi kesejahteraan para karyawannya, salah satunya dalam hal motivasi kerja dalam kinerja karyawannya. Hal ini didukung dari pendapat (Merangin et al., 2021) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan

organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani. (Prasetya, 2020) mengemukakan bahwa : “ Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan disiplin, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

PT. Indra Karya (Persero) dalam usaha pencapaian tujuannya mengharapkan seluruh karyawan mampu menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Keinginan tersebut dapat dicapai bila karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi karna apabila tidak ada motivasi kerja, seorang tidak akan mencapai yang diharapkan walupun landasan oleh kemampuan dan pengalaman, karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas *out put* tersebut. Sementara itu dari segi kinerja kerja karyawan terdapat permasalahan mendasar yang penulis temukan yaitu kurangnya kemampuan karyawan dalam menjalankan standar yang ditentukan oleh atasannya, minimnya alat atau sarana yang diberikan atasan dalam menunjang kinerja kerja karyawan, terdapat karyawan yang tidak berkompentensi dibidangnya mengakibatkan penurunan kinerja kerjanya.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan, maka dirumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indra Karya (Persero)”.

(Pangarso & Susanti, 2022) mengemukakan adanya dua faktor dalam motivasi yaitu Faktor Motivasi Internal (Kematangan Pribadi, Tingkat Pendidikan, Keinginan dan Harapan Pribadi, Kebutuhan, Kelelahan dan

Kebosanan serta Kepuasan Kerja) dan Faktor Motivasi Eksternal (Kondisi Lingkungan Kerja, Disiplin yang Memadai, Supervisi yang baik, ada Jaminan Karir, Penghargaan atas prestasi, Status dan Tanggung Jawab serta Peraturan yang Fleksibel) Didalam bukunya Mangkunegara (2021-100) memaparkan satu persatu prinsip-prinsip dalam memotivasi pegawai, yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang serta prinsip member perhatian. Indikator motivasi menurut Maslow dalam (Robbins 2018) teori indikator motivasi sebagai berikut Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan serta Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi. Kinerja dapat dijadikan bahan evaluasi bagi perusahaan dikarenakan dengan adanya kinerja perusahaan dapat mengukur kapasitas dan mengevaluasi performa dari karyawan dan perusahaan. (Caissar et. al., 2022) menyatakan bahwa, “Kinerja adalah hasil kerja secara kwaitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kualitas yang dimaksudkan disini yaitu kehalusan, kebersihan, dan ketelitian dari segi hasil pekerjaan, sedangkan kuantitas diukur dari jumlah pekerjaan yang diselesaikan karyawan. Selain itu kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu yang akan menjadikan kinerja tersebut sebagai hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan, dan deSkripsi pekerjaan. Kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan

tujuan yang telah ditetapkan. Hasil kerja seseorang dalam periode tertentu merupakan prestasi kerja, bila dibandingkan dengan target/sasaran, standar, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama ataupun kemungkinan-kemungkinan lain dalam suatu rencana tertentu (Supardi, 2020:45). Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk mengetahui kapasitas kinerja pegawai, melalui proses evaluasi kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Akbar, 2020:6) sebagai berikut Motivasi, Kepuasan Kerja, Tingkat Stres, Kondisi Pekerjaan, Sistem Disiplin serta Desain Pekerjaan. Sedangkan menurut (Luis & Moncayo, 2020), kinerja karyawan dipengaruhi antara lain kuantitas kerja, kualitas kerja, pemanfaatan waktu serta sikap kooperatif.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivis yang digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Kandela, 2019). "Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang analisis datanya menggunakan statistik inferensial, dengan tujuan mengetahui derajat hubungan dan bentuk pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat". menurut (Sujarweni, 2021:39).

Dalam penelitian ini analisis yang akan diamati dan dibahas lebih lanjut adalah seluruh karyawan yang bekerja di PT. Indra Karya (Persero). Lokasi penelitian di PT. Indra Karya (Persero) yang bertempat di daerah Jl. Biru Laut

X No. 10 RT.12/RW.11, Cipinang Cempedak Kecamatan Jatinegara, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta 13340.

Variabel penelitian adalah objek atau kegiatan, suatu sifat dari seseorang yang mempunyai beragam variasi kemudian oleh peneliti ditetapkan untuk dipelajari hingga dari hal tersebut memperoleh informasi dan kesimpulannya dapat diambil (Sugiyono, 2019:38). Dengan Motivasi Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesoner. Metode pengambilan data ini digunakan karena dapat memperoleh data secara langsung mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indra Karya (Persero). Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan kantor pusat semua divisi yang bekerja di PT. Indra Karya (Persero). Populasi dalam penelitian ini mengambil semua objek yang dipilih oleh peneliti, dan digunakan sebagai bahan test dengan kualitas dan kuantitas tertentu dan menarik kesimpulan. Sampel menurut adalah perwakilan dari populasi yang akan diteliti karena jika polulasinya banyak peneliti akan susah untuk memperoleh datanya. Cara penghitungan sampel dengan menggunakan proporsional random sampling "*Proportionate Stratified Random Sampling* digunakan apabila populasi memiliki anggota/unsur yang tidak homogen dan besetara secara proporsional" teknik pengambilan sampel. Adapun rumus tersebut adalah sebagai berikut:

Rumus Slovin

$$N = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Sumber : Sugiyono 2019

Keterangan :

N = populasi penelitian

n = sampel yang diambil dari populasi penelitian

e = persentase kelonggaran ketelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir. Jadi :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,5)^2}$$

$$n = \frac{105}{1,25}$$

$$n = 84$$

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84. Pada penelitian ini sampel yang digunakan sebanyak 84 sampel dan taraf signifikansi sebesar 5%.

HASIL

1. Uji Instrumen

a. Hasil Uji Validitas

Uji validasi bertujuan untuk mengukur valid atau tidaknya angket.

Hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Variabel

Motivasi Kerja

No. Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
1	0,528	0.1786	VALID
2	0,565	0.1786	VALID
3	0,620	0.1786	VALID
4	0,520	0.1786	VALID
5	0,629	0.1786	VALID
6	0,528	0.1786	VALID
7	0,739	0.1786	VALID
8	0,517	0.1786	VALID
9	0,722	0.1786	VALID
10	0,649	0.1786	VALID

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Y
(Kinerja Karyawan)

No. Item Pertanyaan	r Hitung	r Tabel (5%)	Keterangan
1	0,599	0.1786	VALID
2	0,618	0.1786	VALID
3	0,548	0.1786	VALID
4	0,591	0.1786	VALID
5	0,625	0.1786	VALID
6	0,657	0.1786	VALID
7	0,712	0.1786	VALID
8	0,465	0.1786	VALID
9	0,757	0.1786	VALID

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas dari masing– masing variabel diatas, ditarik kesimpulan bahwa keseluruhan item dalam kuesioner penelitian dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

b. Hasil Uji Reliabilitas

Menurut (Sapti, 2019) “reliabilitas

berkenaan dengan derajat konsistensi

dan stabilitas data atau temuan”. Adapun tabel hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja	0,924	Reliabel
Motivasi Kerja	0,917	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,927	Reliabel

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan mampu memperoleh data yang konsisten. Sehingga dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

2. Metode Analisis Data

a. Uji Asumsi Klasik

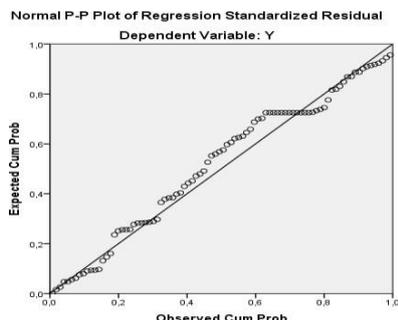
1) Uji Normalitas

Uji Normalitas data digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependent dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang paling baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Uji Normalitas adalah sebagai berikut :

1) Analisis Grafik

Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, adapun uji normalitas secara grafik dapat dilihat sebagai berikut :

Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Data Secara Grafik



Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Menurut (Imam Ghazali, 2016) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik – titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal.

2) Analisis Statistik (*Kolmogrov – Smirnov*)

Selain dengan analisis grafik, Uji Normalitas secara statistik dapat dilihat berdasarkan uji *kolmogrof smimov*, adapun pengujiannya adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Secara Grafik

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	2,5512412
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.112
	Negative	-.125
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.024

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas data dengan menggunakan SPSS pada tabel 4.9 diatas, diperoleh nilai signifikan (*Asymp. Sig.(2- tailed)*) untuk setiap variabel lebih besar 0,05, ini mengartika bahwa data terdistribusi dengan normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah terdapat kolerasi anta variabel bebas (independen).

Tabel 5 Hail Uji Normalitas Secara Statistik

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
Motivasi	0,498	2,007	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan dengan nilai residualnya. Berikut uji Heteroskedastisitas :

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas Secara Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
	B	Std Error	Beta		
1 (Constant)	1,812	1,254		1,445	0,152
Motivasi	0,001	0,031	0,004	0,027	0,978

a. Dependent Variabel Abs RES

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Dari hasil perhitungan penelitian diatas, dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas dikarenakan nilai signifikasi yang didapat lebih besar 0,05 (tingkat kepercayaan statistik 95% atau 0,05).

b. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel	Unstandardized Coefficients
Constant	-0,691
Motivasi	0,159

Sumber : Diolah dari hasil penelitian, 2024

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -0,691 + 0,159X$$

