

## **ANALISIS MOTIVATION TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE PADA PT. PAMPAS INDONESIA**

Rizka febrianty<sup>1</sup>, Maryati<sup>2</sup>

<mailto:maryati.150506@gmail.com>, [maryati.150506@gmail.com](mailto:maryati.150506@gmail.com)

Institut Manajemen Wiyata Indonesia, kota sukabumi

### **Abstrak**

Studi ini berkaitan dengan pentingnya kinerja karyawan. Di daerah penelitian terdapat permasalahan dimana tingkat produktivitas belum maksimal. Motivasi menjadi sangat penting untuk dapat berperan dalam kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan asosiatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode random sampling, dengan jumlah responden sebanyak 72 orang. Analisis data menggunakan analisis regresi berganda, uji t, uji F, uji R<sup>2</sup>. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **Kata Kunci:**

***Motivation, Employee Performance.***

### **Abstract**

*This study deals with the importance of employee performance. In the research area there are problems where the level of productivity has not been maximized. Leadership becomes very important to be able to play a role in employee performance. The purpose of this study is to determine the effect of leadership on employee performance. The research method used is quantitative and associative methods. The sampling technique used random sampling method, with a total of 72 respondents. Data analysis used multiple regression analysis, t test, F test, R<sup>2</sup> test. The result of this study is that leadership influences employee performance.*

### **Keywords:**

***Motivation, Employee Performance.***

## **PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh profit dari hasil operasi usahanya, di dalam setiap perkembangan perusahaan-perusahaan, baik BUMN, BUMD, PMA, dan Swasta Nasional. Kemajuan ataupun kemunduran suatu perusahaan sangat ditentukan oleh komponen-komponen atau sumber daya yang ada di dalamnya. Tujuan perusahaan untuk mendapat profit hanya akan bisa dicapai, apabila seluruh sumber daya yang dimiliki dapat dipergunakan dengan optimal. Sumber daya yang dimiliki, khususnya sumber daya manusia (SDM) baik itu unsur pemimpin maupun staff merupakan faktor yang sangat penting untuk mendapatkan perhatian dari manajemen perusahaan. Sumber daya manusia sebagai faktor kunci terhadap tercapainya tujuan perusahaan (Hariandja, 2009). Hasibuan (2019) menjelaskan dalam manajemen ada 6 (enam) hal penting yaitu *men, money, method, materials, machine, dan market*. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dan merupakan aset utama yang dimiliki serta faktor yang paling menentukan perkembangan perusahaan. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perlengkapan dan peralatan berkualitas yang digunakan perusahaan dalam mencapai tujuannya, tanpa didukung oleh karyawan yang cakap, terampil, memiliki moral kerja dan kedisiplinan yang tinggi, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan tingkat yang diinginkan. Salah satu cara perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan adalah memiliki karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi (Hasibuan, 2010). Suatu perusahaan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut mempunyai sesuatu yang tidak dimiliki pesaing, melakukan sesuatu lebih baik dari perusahaan lain, atau melakukan sesuatu yang tidak mampu dilakukan oleh perusahaan lain (Porter, 1958 ; David, 2011 ; Barney , 2011). Salah satu cara untuk meningkat keunggulan kompetitif adalah dengan memiliki sumber daya manusia yang mampu bekerja dengan baik efektif dan efisien. Banyak ahli manajemen menekankan bahwa keberhasilan suatu perusahaan ditentukan pada peran sumber daya manusia. Sumber daya manusia berperan sangat penting dalam lingkungan perusahaan sebab manusia merupakan salah satu roda penggerak dari seluruh aktivitas perusahaan.

## **LANDASAN TEORI**

### ***Motivation***

*Motivation* yang dirumuskan oleh Terry G dalam Notoatmojo (2015) adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku). Sedangkan Stooner dalam Notoatmodjo

(2015) mendefinisikan *Motivation* sebagai sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Robbins dan Judge (2015) menyatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Sehingga dapat dipahami bahwa *motivation* menjadi penting dimiliki oleh karyawan, untuk mendorong dirinya agar dapat mengerjakan pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh pimpinan atau oleh organisasi di mana dia berada.

### ***Employee performance***

Mangkunegara (2011), menyatakan *performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* dapat dilakukan pengukuran apabila individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Stolovitch dan Keeps dalam Viethzal Rivai (2009), *performance* adalah seperangkat hasil yang dicapai dan mengacu pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang ditugaskan. Davis dan Newstrom (2014) mengemukakan bahwa *performance* adalah sesuatu yang dikerjakan atau produ atau jasa dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. *Performance* pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan (Mathis and Jackson, 2016). Robbins (2013), *performance* merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Oleh karena itu, apabila tanpa tujuan dan sasaran yang ditetapkan dalam suatu pengukuran, maka *performance* seseorang atau *performance* organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolok ukur keberhasilan yang jelas.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis penelitian**

Jenis Penelitian ini mengacu kepada penelitian kuantitatif dengan pola asosiatif, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Jenis penelitian ini mempunyai tingkatan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan penelitian diskriptif dan komparatif. Karena jenis penelitian ini dapat membangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian langsung dilapangan yang didukung oleh penelitian teori dari kepustakaan (Fowler, 2004).

## **Populasi dan sampel**

Sugiyono (2013) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang dimaksud pada penelitian ini, adalah seluruh karyawan PT. Pampas Indonesia yang berjumlah 250 (dua ratus lima puluh) orang.

Penelitian ini mengambil sampel dengan teknik *Simple Random Sampling* yaitu mengambil anggota sampel yang berasal dari populasi dengan melakukannya secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2012). *Simple Random Sampling* dilakukan apabila anggota populasi dianggap homogen. Penentuan jumlah sampel dari populasi yang ada di tempat penelitian yang berjumlah 150 seratus ratus lima puluh) orang, maka penentuan sampel tersebut menggunakan perhitungan Rumus Yamane, dengan tingkat kesalahannya 10 %.

## **Variabel penelitian**

Arikunto (2013) menjelaskan, variabel penelitian adalah objek penelitian atau apa yang menjadi perhatian suatu titik perhatian suatu penelitian. Sekaran (2014) memperkukuhnya bahwa variabel adalah sesuatu yang dapat membedakan atau membawa variasi pada nilai.

## **Pengujian instrument**

Kuesioner atau instrumen yang terkumpulkan harus terbukti valid, maka data tersebut harus dianalisis terlebih dahulu, apakah data kuesioner tersebut adalah data yang tepat (*valid*), andal (*reliable*). Instrumen yang merupakan alat ukur penelitian harus dilakukan beberapa uji, yaitu : uji validitas, reliabilitas, uji normalitas dan konversi data.

## **UJI Faliditas**

Data yang terkumpul akan terlebih dahulu dilakukan uji validitas untuk menguji alat ukur atau kuesioner. Arikunto (2013) menyatakan jika uji validitas ada model, yaitu validitas soal secara keseluruhan dan validitas butir soal atau validitas item. Peneliti mengacu pada validitas pernyataan yang valid secara keseluruhan, akan tetapi apabila ada suatu pernyataan tidak valid, maka akan diadakan validitas butir. Valid tidaknya suatu alat ukur dapat diuji dari penjumlahan semua skor pernyataan, apabila  $r_{hitung}$  lebih besar daripada  $r_{tabel}$  ( $r_h > r_t$ ) maka dapat disimpulkan bahwa alat pengukur tersebut valid atau sah.

## **Uji Reabilitas**

Perlakuan uji reliabilitas dimaksud agar alat ukur berupa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner terbukti andal. Alat ukur yang baik dapat mengukur gejala secara konsisten. Sugiono (2011) menjelaskan bahwa, reliabilitas adalah serangkaian pengukuran yang

memiliki konsistensi apabila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang-ulang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji validitas

**Tabel 4.1**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Motivation***

No	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,659	0,2335	VALID
2	0,516	0,2335	VALID
3	0,469	0,2335	VALID
4	0,623	0,2335	VALID
5	0,794	0,2335	VALID
6	0,530	0,2335	VALID
7	0,536	0,2335	VALID
8	0,799	0,2335	VALID

Sumber : Hasil Olah Data (2022).

Hasil tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh *item* pernyataan valid. Kesimpulan ini ditarik dari hasil perbandingan r hitung masing-masing *item* dengan r tabel yang menunjukkan adanya nilai yang lebih besar dari r hitung untuk semua *item*, r tabel *Pearson* untuk signifikansi 0,05 dan dengan uji 2 sisi untuk N sebanyak 72 adalah 0.2335. Terlihat jelas nilai r hitung dari semua *item* yang lebih tinggi dari 0,2335 artinya r hitung  $\geq$  r tabel dan dinyatakan valid untuk semua item untuk variabel *motivation*.

### Uji Reabilitas

**Tabel 4.2**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variable	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Cronbach alpha yg</i>	Kesimpulan
<i>Motivation</i>	0,751	0,70	Reliabel
<i>Employee performance</i>	0,760	0,70	Reliabel

Sumber : Hasil Olah Data (2022)

Hasil uji reliabilitas dari 3 (tiga) variabel, menunjukkan bahwa teknik yang digunakan adalah *Cronbach Alpha* dan untuk menentukan suatu instrumen reliabel atau tidak maka bisa

menggunakan batas nilai Alpha 0,6. Nunnally dalam Ghozali (2013) mengatakan bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,700. Nilai *Cronbach Alpha* dari variabel *Leadership* ( $X_1$ ) adalah 0,744, artinya dapat diterima. Variabel kedua, yaitu *Motivation* ( $X_2$ ) juga menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* 0,751, artinya dapat diterima. Variabel ketiga yaitu *employee performance* (Y) yang memiliki nilai hitung *Cronbach Alpha* 0,760 juga bisa diterima. Output yang dihasilkan menunjukkan bahwa semua nilai *Cronbach Alpha* dari ketiga variabel sudah memasuki kondisi reliabel.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Motivation terhadap Employee Performance**

Penelitian menunjukkan hasil bahwa *motivation* yang ada berpengaruh terhadap *employee performance*. Hasil *coefficiens* menunjukkan bahwa variabel *Motivation* ( $X_2$ ) 4,915 > 1,995 dengan tingkat signifikan di bawah 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_a-2$ ) diterima. Hal itu selaras dengan penjelasan oleh Hasibuan (2010) bahwa *motivation* merupakan pemberi daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang, agar bekerja secara efektif dan terintegrasi. Demikian juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabi, *at all* (2017) dengan judul *The Impact Of Motivation On Employee Performances: A Case Study Of Karmasangsthan Bank Limited, Bangladesh* dan penelitian Yeti Kuswati (2020) dengan judul *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Tujuan dari ini penelitian ini untuk membuktikan bahwa faktor *motivation* memiliki pengaruh terhadap *employee performance* baik secara deskriptif maupun secara verifikatif. Hasil penelitian diperoleh bahwa pengaruh *motivation* terhadap *employee performance* cukup baik.

### **SIMPULAN**

Hasil analisis yang telah dilakukan menyatakan bahwa untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan dalam bab 1(satu) sebelumnya, maka telah didapatkan jawaban atas rumusan masalah dan juga simpulan dari penelitian ini, antara lain:

1. *Motivation* berpengaruh terhadap *employee performance*, simpulan tersebut dari hasil uji t yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara *motivation* terhadap *employee performance*. Hal ini menunjukkan bahwa *motivation* mampu mendorong *employee performance*, bahkan jika maka *motivation* semakin meningkat maka akan menghasilkan *output performance* lebih tinggi lagi.

### **SARAN**

1. Pimpinan dan Manajemen dapat melakukan pendekatan *motivation* dengan mengevaluasi motivasi Intrinsik dan motivasi ekstrinsik yang ada. Hal untuk meningkatkan *employee*

*performance*, dengan tujuan agar target produksi atau target perusahaan dapat dicapai bahkan dapat dilampau, Selain itu dapat juga mengkondisikan *organization culture* agar budaya kerja dan budaya mutu terbentuk dalam lingkungan kerja. Peningkatan *education* dan *training* untuk memberikan kesempatan berkarir dan kesempatan untuk menunjukkan keahlian yang dapat membuat karyawan merasa puas dalam bekerja dan untuk dapat memaksimalkan *performance* mereka.

2. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di masa yang akan datang sebaiknya memperluas variabel dan pengukuran variabel penelitian misalnya dengan menggunakan variabel *organizational culture*, *education* dan *training* dll, sehingga dapat lebih meningkatkan *employee performance*. Hal itu agar diperoleh gambaran yang lebih lengkap mengenai kondisi sumber daya manusia atau karyawan yang ada, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih sempurna.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Hariandja, Marihot T.E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.*
- Hasibuan, Malayu. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara, 2019.*
- Ibid.*
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. (2010). Management, 10th Edition. By. Pearson Educational, NJ: Prentice Hall.*
- Terry, George R. (2012). Asas-Asas Manajemen. Terjemahan : Winardi. Bandung : IKAPI.*
- Sondang, P. Siagian. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*
- Daft, Richard L. (2011). New Era Of Management, Salemba Empat, Buku 2 Edisi 9.*
- Wahyudi, Imam. (2012). Pengembangan Pendidikan Strategi Inovatif & Kreatif dalam Mengelola Pendidikan Secara Komprehensif. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.*
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Ketiga. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.*
- Rivai, Veitzal. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rajawali Pers.*
- Davis, Keith, dan Newstorm. (2014). Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ke 7. Jakarta: Erlangga.*
- Mathis dan Jackson. (2016). Human Resource Management Manajemen Sumber Daya Manusia,, Alih bahasa : Diana Angelica, Jakarta: Salemba Empat*
- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. (2013). Perilaku Organisasi Edisi 16. Terjemahan Ratna Saraswati dan Febriella Sirait. Jakarta : Salemba Empat.*
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*
- Op.Cit.*
- Fowler, Floyd J. (2009). Survey Research Methods . London : Sage Publication Ltd.*
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ke-20. Penerbit Alfabeta. Bandung.*

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian. Jakarta. PT. Rineke Cipta. ISBN : 978.979-518-153-8.*

Arikunto, Suharsimi. (2013). *Manajemen Penelitian. Jakarta. PT. Rineke Cipta. ISBN : 978.979-518-153-8.*

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.*

Dennis Howitt & Duncan Cramer (2005). *Introduction to Research Methods in Psychology. Harlow, Essex: Pearson Education, 354 pages, ISBN 0 131 39984-5.*

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.*

*Ibid*

Daft, Richard L. (2010). *Era Baru Manajemen. Salemba Empat, Jakarta*

Rozi. et. all. (2020). *The Effect Of Leadership On Employee Performance at PT. Stella Satindo In Jakarta. Humanities, Management and Science Proceedings. Vol. 1 .No. 1. ISSN (online) : 2746 - 4482 ISSN (print) : 2746 – 2250*

Lor Wendy dan Hassan Zubair. (2017). *The Influence Of Leadership On Employee Performance Among Jewellery Artisans In Malaysia. International Journal of Accounting & Business Management. Vol. 5 (No.1), April, 2017 ISSN: 2289-4519 DOI:24924/ijabm/2017.04/v5.iss1/14.33*

