

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TASPEN (PERSERO) JAKARTA PUSAT

Idah Yuniasih¹, Ranti Irianita²

Universitas Bina Sarana Informatika

Email : idah.idy@bsi.ac.id¹, rantiyiryanita97@gmail.com²

Abstrak

Persaingan industri bisnis pada saat ini membuat banyak perusahaan dituntut untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawan. Setiap perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan memiliki keahlian yang lebih agar dapat memaksimalkan kinerjanya. Faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan salah satunya ialah motivasi kerja. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja yang diterapkan berpengaruh baik pada kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien korelasi yang menunjukkan $r = 0,431$ pada *Sig.(2 tailed)* sebesar 0,002 dengan menggunakan taraf signifikans 5% maka korelasi signifikan dengan nilai *Sig.(2 tailed)* lebih kecil dari 0,05. Uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai R square 0,186 atau 18,6%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Koefisien regresi sebesar 0,370 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 kali untuk motivasi kerja akan meningkatkan kinerja Ppegawai sebesar 0,370.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

Abstract

*Today's business industry competition makes many companies are required to increase and improve company performance. Every company must improve the factors that can improve employee performance so that each company has the ability to improve its performance. The factor that influences the performance results of one of the existing work motivations is the result of an assessment of the results of a particular task. The results of the study indicate that work motivation is applied well to the employee's performance. This can be proven from the results of the calculation of the verified coefficient $r = 0.431$ on *Sig. (2 tailed)* of 0.002 by using a significance level of 5%, it is significant with the *Sig. (2 tailed)* is smaller than 0.05. The coefficient of determination test can be an average value of R square 0.186 or 18.6% meaning that employee performance is expected by work motivation by 18.6% and the remaining 81.4% is needed by other factors which is not supported. Regression coefficient of 0.370 is announced every time (because it is positive) 1 time for work motivation will increase employee performance by 0.370.*

Keywords: Motivation, Employee Performance

PENDAHULLUAN

Adanya persaingan industri bisnis pada saat ini membuat banyak perusahaan dituntut untuk meningkatkan dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Hal ini

diartikan bahwa setiap perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, sehingga setiap karyawan memiliki lebih banyak keahlian untuk memaksimalkan kinerjanya. Dalam mengatasi hal tersebut, sumber daya manusia adalah hal paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya sumber daya manusia yang baik dan profesional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja pada suatu perusahaan.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sistem penilaian kinerja karyawan ini merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya yang mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, mengendalikan perilaku karyawan, termasuk tingkat ketidakhadiran, hasil kerja untuk membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan kenaikan gaji, pemberian bonus, promosi dan penempatan karyawan pada posisi yang sesuai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi hasil kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi juga dapat dikatakan sebagai perbedaan antara dapat melaksanakan dan mau melaksanakan. Motivasi lebih dekat pada mau melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan kata lain, motivasi dapat diartikan sebagai dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan metode pengambilan datanya, yaitu metode kuesioner yang disebar sebanyak kuesioner yang diberikan kepada masyarakat yang datang ke kantor PT. TASPEN (Persero) Pusat selama satu bulan. Penelitian ini menggunakan skala likert dan korelasi untuk pengolahan data. *Product Moment* terdiri dari uji korelasi, uji determinasi, uji regresi sederhana, uji regresi ganda, uji t, dan uji f.

Pengujian Hipotesis

Uji Instrumen Penelitian

Pada dasarnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Meneliti dengan data yang sudah ada lebih tepat kalau dinamakan membuat laporan dari pada melakukan penelitian. Namun demikian, dalam skala yang paling rendah laporan juga dapat dinyatakan sebagai bentuk penelitian (Emory dalam Sugiyono, 2016).

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, sehingga harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasanya dinamakan instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik, semua fenomena ini disebut dengan variabel penelitian.

Uji Validitas

Uji ini bertujuan untuk mengukur keabsahan dari suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut (Lestari & Djaelani, 2019). Metode ini menggunakan *Pearson Corellation* dari Pearson, jika r hitung sama dengan atau lebih besar dari r tabel, yaitu lebih dari 0,30 maka dinyatakan valid

Derajat hubungan dan kontribusi variabel bebas (*independent*) dengan variabel terikat (*dependent*) dapat diketahui dengan rumus di bawah ini.

$$r_{table} = \frac{t}{\sqrt{Df + t^2}}$$

Jika,

- $r_{xy} \geq r_{table}$, maka butir pertanyaan dinyatakan valid, sedangkan
- $r_{xy} \leq r_{table}$, maka perlu di perbaiki butir tersebut atau dikeluarkan dari daftar pertanyaan.

Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono dalam (Lestari & Djaelani, 2019), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, sedangkan nilai < 0,60 dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak reliabel. Rumus yang digunakan, yaitu:

$$r_i = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(\frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_i = realibilitas instrumen

n = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = jumlah varians total

Nilai yang diperoleh dibandingkan dengan nilai koefisien r dari tabel korelasi *Product Moment*. Jika $r_{tt} \geq$ dari r_{table} , maka instrumen dinyatakan reliabel, sedangkan jika $r_{tt} \leq$ dari r_{table} , maka tidak reliabel.

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan metode pengambilan data, yaitu metode kuesioner yang disebar sebanyak kuesioner yang diberikan kepada masyarakat yang datang ke kantor PT. TASPEN (Persero) Pusat selama satu bulan. Penelitian ini menggunakan skala likert dan korelasi untuk pengolahan data. *Product Moment* terdiri dari uji korelasi, uji determinasi, uji regresi sederhana, uji regresi ganda, uji t, dan uji F.

Perhitungan Data Koefisien Korelasi

Berikut ini adalah rumus menghitung koefisiensi korelasi yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

n : Jumlah responden

Σx : Total jumlah dari variabel x

Σy : Total jumlah dari variabel y

Σx^2 : Kuadrat dari total jumlah variabel x

Σy^2 : Kuadrat dari total jumlah variabel y

Σxy : Hasil perkalian dari total jumlah variabel x dan y

Tabel 1
Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

Skala Likert

Tabel 2
Skala Likert

Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Ragu-Ragu	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas (Prihastuti, 2018). Koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Apabila koefisien determinasi semakin mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase perubahan variabel dependen/variabel terikat (Y) yang disebabkan oleh variabel independen/variabel bebas (X). Rumus yang digunakan, yaitu:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r^2 : Koefisien Korelasi

Persamaan Regresi

Menurut (Sugiyono, 2016), “regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.” Persamaan umum regresi linier sederhana adalah

$$Y' = a + bX$$

Keterangan:

Y : Subyek/nilai dalam variabel dependen yang diprediksikan

a : Harga Y bila X = 0 (harga konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila b (-) maka terjadi penurunan.

X : Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu.

Untuk mencari persamaan garis regresi dapat digunakan berbagai pendekatan (rumus), sehingga nilai konstanta (a) dan nilai koefisien regresi (b) dapat dihitung dengan metode:

$$a = \frac{(\sum y)(\sum x^2) - (\sum x)(\sum y)}{(n)(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{(n)(\sum x^2) - (\sum x)^2}$$

Keterangan:

Y: nilai yang diprediksikan variabel terkait

a: konstanta bula harga X=0

b: koefisien korelasi regresi sederhana

X: nilai varibel bebas

N: jumlah respon

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode ini menggunakan *Pearson Corellation* dari *Pearson*, sehingga berdasarkan distribusi r_{table} jika didapatkan harga $r_{hitung} > r_{table}$ atau lebih dari 0,30 maka butir instrumen dapat dikatakan valid. Tetapi, jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka dikatakan bahwa butir instrumen tidak valid. Sehingga, variabel X yang terdiri dari 11 pernyataan tersebut telah teruji valid dan variabel Y yang terdiri dari 16 pernyataan dinyatakan valid melalui program SPSS versi 24.

Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

No	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{table}</i>	Keterangan
1	0,571	0,30	VALID
2	0,593	0,30	VALID
3	0,551	0,30	VALID
4	0,417	0,30	VALID
5	0,477	0,30	VALID
6	0,503	0,30	VALID
7	0,578	0,30	VALID
8	0,428	0,30	VALID
9	0,621	0,30	VALID
10	0,710	0,30	VALID
11	0,647	0,30	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2019)

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	<i>r_{hitung}</i>	<i>r_{table}</i>	Keterangan
1	0,558	0,30	VALID
2	0,640	0,30	VALID
3	0,452	0,30	VALID
4	0,598	0,30	VALID
5	0,416	0,30	VALID
6	0,332	0,30	VALID
7	0,317	0,30	VALID
8	0,230	0,30	VALID
9	0,378	0,30	VALID
10	0,474	0,30	VALID
11	0,264	0,30	VALID
12	0,564	0,30	VALID
13	0,363	0,30	VALID
14	0,312	0,30	VALID
15	0,570	0,30	VALID
16	0,327	0,30	VALID

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2019)

Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Jika nilai < 0,60 dapat disimpulkan instrumen tersebut tidak reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,759	27

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2019)

Berdasarkan landasan teori yang penulis sampaikan sebelumnya, bahwa instrumen dapat dikatakan sangat reliabel apabila menunjukkan angka diatas 0,60. Pada tabel 5 di atas, *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka 0,759 yang berarti *alpha* dapat dikatakan reliabel.

Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. TASPEN (Persero) Jakarta Pusat.

Tabel 6
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	,431**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	50	50
Kinerja	Pearson Correlation	,431**	1
	Sig. (2-tailed)	,002	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2019)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi melalui SPSS 24 tersebut, maka nilai $r = 0,431$ menyatakan bahwa terdapat hubungan yang sedang antara variabel X (motivasi) dengan variabel Y (kinerja). Hubungan sedang tersebut dapat dilihat dari tabel pedoman untuk memberikan interpretasi, jika nilai interval koefisien korelasi di bawah 0,599, maka dinyatakan memiliki hubungan yang sedang.

Uji Koefisien Determinasi

Untuk menjawab rumusan masalah adakah dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan divisi sumber daya manusia PT. TASPEN (Persero) Jakarta Pusat, penulis melakukan uji koefisien determinasi dengan menggunakan SPSS 24 dan hasilnya sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Mo-del	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,431 ^a	,186	,169	2,426

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2019)

Berdasarkan Tabel *Summary* di atas dapat diketahui nilai *R square* 0,186 atau 18,6%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Uji Persamaan Regresi

Tabel 8
Hasil Uji Persamaan Regresi

Coefficients ^a		Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Coefficients		Coefficients				Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta					
		1	(Constant)	55,117	5,514			9,996	,000
	Motivasi	,370	,112	,431		3,307	,002	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 24 (2019)

Pada Tabel *Coefficients*, kolom B pada *constant* (a) adalah 55,117, sedangkan nilai motivasi (b) adalah 0,370, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 55,117 + 0,370X$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa setiap penambahan 1 satuan nilai motivasi, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,370. Dan sebaliknya, jika motivasi mengalami penurunan 1 kali, maka kinerja pegawai diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,370. Jadi, arah hubungan motivasi dengan kinerja pegawai adalah positif artinya searah.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. TASPEN (Persero) Jakarta Pusat, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja yang diterapkan oleh PT. TASPEN (Persero) Jakarta Pusat berpengaruh baik pada kinerja pegawai tersebut. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan koefisien korelasi menunjukkan $r = 0,431$ pada *Sig.(2 tailed)* sebesar 0,002 dengan menggunakan taraf signifikansi 5%, maka korelasi signifikan dengan nilai *Sig.(2 tailed)* lebih kecil dari 0,05. Kesimpulannya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai memiliki korelasi yang signifikan.
2. Berdasarkan Tabel *Summary*, uji koefisien determinasi dapat diketahui nilai *R square* 0,186 atau 18,6%, artinya kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 18,6%, dan sisanya sebesar 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis.
3. Koefisien regresi sebesar 0,370 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena positif) 1 kali untuk motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai

sebesar 0,370. Dan sebaliknya, jika motivasi kerja mengalami penurunan 1 kali maka kinerja pegawai diprediksi mengalami penurunan sebesar 0,370. Jadi, arah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pegawai adalah positif artinya searah.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya pimpinan memberikan insentif atau bonus kepada karyawan PT. TASPEN (Persero) agar mereka termotivasi dan mencapai kinerja yang maksimal.
2. Agar PT. TASPEN (Persero) menyediakan fasilitas teknologi berkualitas tinggi supaya karyawan termotivasi dan bekerja lebih giat lagi.
3. Diharapkan pimpinan perusahaan meningkatkan sistem *reward and punishment* agar karyawan PT. TASPEN (Persero) termotivasi dan menghasilkan kinerja yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afni, N. (2016). *Pengukuran Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Adaptive Neuro Fuzzy Inference System (ANFIS)*. (2), 140–152.
- Arif, Sukuryadi, & Fatimaturrahmi. (2017). *yang di peroleh dalam penelitian ini adalah 0,467, sedangkan nilai r. 1(2)*, 108–116.
- Busro, D. M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; D. M. Busro, ed.). Jakarta: Pranadamedia Group.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia* (2nd ed.; A. Y. Hamali, ed.). Jakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Kurniasari, R. (2016). *Motivasi Kerja Pada Karyawan PT KAI Commuter JABODETABEK. VIII* (2), 156–163.
- Lestari, I. T. D., & Djaelani, A. K. (2019). *Prodi manajemen*. 66–80.
- M. T, B., & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (1st ed., Vol. 214; M. T. Drs. Bintaro & D. Daryanto, eds.). Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Mulyadi, D., & Syafitri, A. (2015). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerjfile:///D:/Irin Line/materi kampus/TA/jurnal buat TA/jurnal 18.pdf terhadap kinerja karyawan di bank bjb syariah cabang bogor. 11(2)*, 33–38.
- Prihastuti, E. S. (2018). *Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor dinas pengendalian penduduk dan keluarga berencana kota bandar lampung (penelitian)*.
- Sidanti, H. (2015). *Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. 9*, 44–53.
- Silalahi, S. C., & Simalango, Ansari Grace, D. (2019). *1 , 2 , 3 , 4. 3(1)*, 81–94.
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian administrasi* (A. Nuryanto, ed.). Bandung: ALFABETA.
- Uno, D. H. H. B. (2016). *Teori Motivasi & Pengukurannya* (14th ed.; D. H. H. B. Uno, ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Yudha, D., Jaelani, A. Q., & Rachmat, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pakis Kabupaten Malang*. 186–199.