

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BAJA BARU PALEMBANG

A. Rosjidi Azhar \*)

## ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam suatu organisasi. Suatu perusahaan akan dapat mencapai tujuannya bila didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Oleh sebab itu motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong setiap karyawan untuk bekerja dengan baik.

Adapun permasalahan yang dibahas adalah “bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baja Baru Palembang?”

Dari tabel penelitian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi linier yakni  $Y = 37,55 + 0,13 X$  dimana nilai  $a = 37,55$  ada peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai  $b = 0,13$  artinya ada hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Baja Baru.

Sedangkan untuk mengetahui korelasi dapat diketahui bahwa nilai  $r$  hit lebih besar dari  $r$  tab. Untuk tingkat kesalahan sebagai 5%  $r$  hit  $>$   $r$  tab ;  $0,365 > 0,263$ , hal ini berarti  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  diterima. Jadi ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

*Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan.*

## I. Pendahuluan

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam menggerakkan dan mengelola sumber daya yang ada agar berdaya guna bagi kehidupan manusia. Betapapun canggihnya teknologi yang ada dan sumber daya alam yang melimpah, jika tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai dengan baik, begitu juga sebaliknya. Dengan meningkatnya kinerja karyawan diharapkan kinerja dari perusahaan akan dapat meningkat pula seperti yang diinginkan.

Menyadari bahwa pentingnya peningkatan kualitas tenaga kerja sebagai sumber daya insani, dikembangkan suasana yang makin membangkitkan peranan yang aktif dan dinamis dari seluruh karyawan dalam peningkatan kualitas tenaga kerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memberikan motivasi yang layak dan menerapkan cara berfikir optimis pada

karyawan yang nantinya memungkinkan kinerja karyawan itu dapat meningkatkan kemampuan kerja. Dengan demikian karyawan dapat bekerja sesuai dengan sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Setiap kegiatan yang dilakukan seseorang itu di dorong oleh suatu kekuatan yang ada pada diri orang tersebut, kekuatan inilah yang disebut dengan motivasi. Memotivasi karyawan merupakan tugas pemimpin perusahaan untuk dapat membangkitkan atau meningkatkan motivasi karyawan seoptimal mungkin dan profesional. Apabila motivasi yang diberikan oleh pimpinan tersebut sudah baik, maka karyawan akan merasa puas dan senang dengan pekerjaannya, sehingga timbul dalam dirinya untuk bekerja dengan baik.

Dengan demikian kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawannya.

\*) Dosen Tetap Yayasan pada Fakultas Ekonomi UPGRi Palembang

Oleh karena itu pimpinan dalam suatu perusahaan perlu memotivasi para karyawan agar kinerja karyawan di perusahaan tersebut dapat meningkat.

Motivasi yang diberikan perusahaan pada karyawan PT. Baja Baru Palembang belum dapat memacu kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari lambatnya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga berakibat biaya yang digunakan semakin besar. Apa bila hal tersebut terus berlangsung pada perusahaan maka akan menuai masalah bagi perusahaan yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak dapat tercapai.

Karyawan pada PT. Baja Baru Palembang berjumlah 56 orang. Agar semua karyawan lebih semangat dalam melakukan tugasnya maka perusahaan perlu memberikan motivasi yang dapat berupa non materi seperti perhatian pimpinan, pujian dan kerjasama yang baik antar karyawan, juga dapat berupa motivasi materi seperti bonus, insentif, promosi jabatan, dan fasilitas lainnya bagi karyawan yang berprestasi dan mempunyai kinerja yang baik. Untuk itu perusahaan perlu memberikan motivasi kerja agar dapat meningkatkan gairah dalam bekerja yang pada akhirnya akan menimbulkan semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan ini, maka penulis tertarik mengambil judul : **"Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Baja Baru Palembang"**.

### 1.2. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang di atas maka penulis merumuskan masalah adalah Apakah terdapat pengaruh

motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Baja Baru Palembang?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang.

## II. Metode Penelitian

### 2.1. Ruang Lingkup Pembahasan

Pada penelitian ini penulis membahas tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang.

### 2.2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di PT. Baja Baru Palembang yang berjumlah 56 orang, keseluruhan populasi tersebut akan dijadikan objek penelitian. Adapun klasifikasi pendidikan karyawan terdiri dari 6 orang pendidikan Strata 2, 20 orang pendidikan Strata 1, 11 orang pendidikan Diploma 3, 7 orang pendidikan Diploma 1, dan 12 orang pendidikan SMU sederajat dapat dilihat pada tabel 1 berikut ini :

**Tabel 1**  
**Jenjang Pendidikan dan Jumlah Karyawan**

No	Pendidikan Karyawan	Jumlah Karyawan
1	SMU Sederajat	12 Orang
2	Diploma 1	7 Orang
3	Diploma 3	11 Orang
4	Strata 1	20 Orang
5	Strata 2	6 Orang
	<b>Total</b>	<b>56 Orang</b>

Sumber: PT. Baja Baru Palembang

Pengambilan sampel yang dilakukan dengan menggunakan sample jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2005:78) Sampel Jenuh adalah tehnik pengumpulan sampel

bila semua anggota populasi digunakan sampel. Istilah lain Sampel Jenuh adalah sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini populasi sekaligus menjadi sampel yaitu seluruh karyawan PT. Baja Baru Palembang sebanyak 56 Orang.

### 2.3. Metode Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Observasi  
Pengumpulan data dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian, dalam hal ini PT. Baja Baru Palembang.
- b. Wawancara  
Yaitu dengan mengadakan wawancara kepada pimpinan dan karyawan guna memperoleh informasi lengkap dari sumbernya.
- c. Kuesioner  
Dengan mengajukan pertanyaan pertanyaan kepada karyawan dengan maksud untuk mengumpulkan data tentang motivasi dan kinerja karyawan.

### 2.4. Teknik Analisis Data

#### 2.4.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2005:204), analisis ini didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel independen. Analisis ini digunakan untuk melihat peparuh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan :

X : motivasi

Y : kinerja karyawan

a : bilangan konstan

b : koefisien regresi

n : jumlah sampel / responden

#### 2.4.2. Analisis Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2010 : 228) analisis koefisien korelasi ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel yang diteliti, yakni variabel motivasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Adapun rumus yang digunakan adalah rumus korelasi product moment berikut ini :

$$r = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

X : variabel bebas (motivasi)

Y : variabel terikat (kinerja karyawan)

n : jumlah responden / sampel

Menurut Sugiyono (2010:257) untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel X dengan variabel Y dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 2**  
**Pedoman untuk Memberikan Interpretasi terhadap 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, 2010

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil

##### 3.1.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Baja Baru, dapat dilihat hasil rekapitulasi data dari variabel-variabel yang diteliti di bawah ini :

**Tabel 3**  
**Rekapitulasi Data Variabel Motivasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Baja Baru Palembang**

No	Motivasi Karyawan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	38	43	1.444	1.849	1.634
2	31	42	961	1.764	1.302
3	35	39	1.225	1.521	1.365
4	39	39	1.521	1.521	1.521
5	44	45	1.936	2.025	1.980
6	45	44	2.025	1.936	1.980
7	38	45	1.444	2.025	1.710
8	39	41	1.521	1.681	1.599
9	43	45	1.849	2.025	1.935
10	39	43	1.521	1.849	1.677
11	37	42	1.369	1.764	1.554
12	30	39	900	1.521	1.170
13	40	44	1.600	1.936	1.760
14	45	43	2.025	1.849	1.935
15	36	39	1.296	1.521	1.404
16	32	40	1.024	1.600	1.280
17	39	43	1.521	1.849	1.677
18	33	42	1.089	1.764	1.386
19	27	45	729	2.025	1.215
20	28	39	784	1.521	1.092
21	41	43	1.681	1.849	1.763
22	44	42	1.936	1.764	1.848
23	41	45	1.681	2.025	1.845
24	41	43	1.681	1.849	1.763
25	45	41	2.025	1.681	1.845
26	39	43	1.521	1.849	1.677
27	36	43	1.296	1.849	1.548
28	45	44	2.025	1.936	1.980
29	36	44	1.296	1.936	1.584
30	41	42	1.681	1.764	1.722
31	37	40	1.369	1.600	1.480

No	Motivasi Karyawan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
32	41	43	1.681	1.849	1.763
33	38	44	1.444	1.936	1.672
34	35	40	1.225	1.600	1.400
35	38	41	1.444	1.681	1.558
36	39	41	1.521	1.681	1.599
37	43	46	1.849	2.116	1.978
38	39	43	1.521	1.849	1.677
39	42	36	1.764	1.296	1.512
40	37	40	1.369	1.600	1.480
41	42	44	1.764	1.936	1.848
42	37	42	1.369	1.764	1.554
43	38	44	1.444	1.936	1.672
44	36	40	1.296	1.600	1.440
45	37	42	1.369	1.764	1.554
46	40	46	1.600	2.116	1.840
47	27	45	729	2.025	1.215
48	30	45	900	2.025	1.350
49	27	38	729	1.444	1.026
50	39	43	1.521	1.849	1.677
51	41	41	1.681	1.681	1.681
52	38	42	1.444	1.764	1.596
53	44	41	1.936	1.681	1.804
54	41	45	1.681	2.025	1.845
55	44	43	1.936	1.849	1.892
56	34	39	1.156	1.521	1.326
<b>Jumlah</b>	<b>2131</b>	<b>2.366</b>	<b>82.349</b>	<b>100.236</b>	<b>90.190</b>

Berdasarkan data di atas, untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana dengan rumus :

$$y = a + bx$$

Untuk mengetahui nilai a digunakan rumus :

$$a = \frac{(\sum Y)(\sum X^2) - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \frac{2366 \cdot 82349 - 2131 \cdot 90190}{56 \cdot 82349 - 2131^2}$$

$$a = \frac{194.837.734 - 192.194.890}{4.611.544 - 4.541.161}$$

$$a = \frac{2.642.844}{70.383} = 37,55$$

Sedangkan untuk mencari nilai b dihitung dengan rumus :

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{56 \cdot 90.190 - 2131 \cdot 2366}{56 \cdot 82349 - 2131^2}$$

$$= \frac{5050640 - 5041946}{4611544 - 4541161}$$

$$= \frac{8694}{70.383}$$

$$= 0,1235$$

$$= 0,13$$

Dari perhitungan di atas setelah diketahui nilai a dan b, maka persamaan regresi linier sederhana yang didapat sebagai berikut :

$$Y = a + bx$$

$$Y' = 37,55 = 0,13 X$$

Berdasarkan perhitungan persamaan regresi di atas, diperoleh nilai konstanta atau a adalah 37,55 dari nilai koefisien regresi atau b adalah 0,13, menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan

$$r_{xy} = \frac{n \sum X.Y - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$= \frac{(56)(90.190) - (2.131)(2.366)}{\sqrt{\{56(82349) - (2.131)^2\} \{56(100.236) - (2366)^2\}}}$$

$$= \frac{5050640 - 5038678}{\sqrt{\{4611544 - 4541161\} - \{5613216 - 5597956\}}}$$

$$= \frac{11962}{\sqrt{(70383)(15260)}} = \frac{11962}{\sqrt{1074044580}}$$

$$= \frac{11962}{32772,619}$$

$$= 0,365$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi (r) di atas dapat diketahui nilai r = 0,365 yang berarti bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada PT. Baja Baru Palembang adalah rendah.

Nilai r tabel taraf kesalahan 5% dengan n = 56 diperoleh r tabel 0,263 karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel baik untuk kesalahan 5% yaitu (0,365 > 0,263), maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan sebesar 0,365 antara motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang.

### 3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu  $Y = a + bx$ , sehingga

bahwa ada pengaruh yang kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Baru ini.

#### 3.1.2. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk melihat seberapa besar hubungan antara variabel bebas yakni motivasi kerja terhadap variabel terikat, yakni kinerja pegawai.

Untuk melihat seberapa besar hubungan kedua variabel tersebut dengan menggunakan rumus korelasi product moment.

persamaannya adalah  $Y' = 37,44 + 0,13 x$ , dimana nilai a = 37,55 dan nilai b = 0,13. Ternyata motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dengan melihat kenaikan nilai x yang diikuti pula dengan kenaikan nilai y, yang berarti jika motivasi ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat.

Sedangkan untuk perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi product moment diperoleh hasil nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Dengan tingkat kesalahan sebesar 5% dengan n = 56, didapat r hitung lebih besar dari r tabel, yaitu 0,365 > 0,263, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti ada pengaruh atau hubungan yang erat dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan pada PT. Baja Baru Palembang .

#### IV. KESIMPULAN DAN SARAN

##### 4.1. Kesimpulan

1. Setelah hasil analisis diketahui, ternyata motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi linier sederhana diperoleh yaitu  $Y = a + bx$ , sehingga persamaannya adalah  $Y' = 37,55 + 0,13 X$ , dimana nilai  $a = 37,55$  ada peningkatan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan nilai  $b$  sebesar  $0,13$  artinya ada hubungan yang erat antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang.
2. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi diketahui bahwa nilai  $r$  hitung lebih besar daripada  $r$  tabel untuk tingkat kesalahan sebesar 5% yaitu  $0,365 > 0,263$ . Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang artinya ada hubungan yang erat dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Baja Baru Palembang.

##### 4.2. Saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka pimpinan perusahaan agar berupaya untuk senantiasa meningkatkan atau memelihara motivasi kerja yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. Baja Baru, hendaknya tingkat pengawasan pimpinan ditingkatkan baik terhadap cara

kerja dan didalam hubungan kerja, maupun pengawasan dan pembuktian atas pemberian motivasi baik moril maupun materil.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Malayu S.P. Hasibuan, 2006, *Manajemen Sumber Daya*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiono, 2005, *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Supranto, 1995, *Metode Kuantitatif*, Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Zainun, Buchari, 1998, *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit Kanisius:, Yogyakarta.