

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR PERUSAHAAN DAERAH**

**Mardiyah,<sup>1</sup> Cut Meutia Mustika Suri,<sup>2</sup> Wahyu Agus Setiawan Suzan,<sup>3</sup>  
Ratni<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam  
Sumatera Utara Medan, Indonesia  
Email: Mardiyah12@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine the effect both jointly and partially between motivation on employee performance in the Regional Company Offices of Pasar Kota Medan. This research uses quantitative methods with explanatory research using primary data and secondary data. The population in this study were employees at the Regional Company Offices of Pasar Kota Medan and as many as 82 employees were used as research samples. The data analysis technique used is multiple and partial linear regression using SPSS 24.0. The results of the regression analysis show that the independent variables are included in the regression model. The motivation variable has a significant value at 0.013. So it can be concluded that motivation affects employee performance (hypothesis 2 is accepted). Based on the t test, the motivation variable has a p-value (in the Sig. Column)  $0.013 < 0.05$ , which means significant, while  $t \text{ count } 2.537 >$  from the t table 1.991 means significant. This means that motivation has an effect on employee performance.

**Keywords:** Influence, Work Motivation, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh baik secara bersama-sama maupun parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian penjelasan (explanatory research) dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Kantor Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan dan sebanyak 82 orang pegawai dijadikan sampel penelitian. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa variabel independen yang dimasukkan kedalam model regresi. Variabel motivasi yang memiliki nilai signifikan pada 0,013. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa motivasi mempengaruhi kinerja pegawai (*hipotesis 2 diterima*). Berdasarkan uji t Variabel motivasi memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.)  $0,013 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $2,537 >$  dari t tabel 1,991 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** Pengaruh, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan penggerak kreativitas dan inovasi didalam sebuah organisasi yang nantinya akan meningkatkan reputasi dan profit organisasi dalam kurung waktu yang panjang. Rivai (2009) menyatakan bahwa organisasi yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *human capital*. Pembinaan SDM organisasi harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas.

Pentingnya Peranan Sumber Daya Manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi organisasi perlu diimbangi dengan kemampuan organisasi dalam menetapkan nilai - nilai yang mengarah pada tingginya tingkat kenyamanan pegawai terhadap organisasi. Masalah Sumber Daya Manusia secara histeris dapat ditinjau dari perkembangannya sejak dulu. Bahkan masalah Sumber Daya Manusia yang kelihatannya hanya masalah *intern* dari suatu organisasi, sesungguhnya mempunyai hubungan yang sangat erat dengan peri kehidupan manusia dan masyarakat yang telah menimbulkan berbagai konsepsi tentang Sumber Daya Manusia dan statusnya dalam masyarakat dimana organisasi itu berada.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan juga adalah motivasi kerja, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu dari Saed at.al (2016), Ali at.al (2016), Nurchayani at.al (2016). Teori dari Siagian (2008) menyatakan motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk memperlihatkan upaya yang tidak maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai pegawai maka secara otomatis dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Dengan demikian setiap organisasi perlu mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya motivasi seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

## **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dengan metode kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah bentuk analisa yang menggunakan angka-angka dan perhitungan dengan metode statistik, maka data tersebut harus diklarifikasi dalam kategori tertentu dengan menggunakan tabel-tabel tertentu, untuk mempermudah dalam menganalisa dengan menggunakan program SPSS for window vs 22.00, dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Lokasi penelitian yang dilakukan adalah di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan, yang beralamat di Jalan Razak Baru No. 1-A Pasar Petisah Lantai III Medan. Objek penelitian ini adalah pegawai kantor perusahaan daerah Pasar Kota Medan, dengan variabel yang diteliti yaitu disiplin Variabel  $X_1$ , motivasi variabel  $X_2$ , fasilitas kerja  $X_3$ , dan kinerja variabel  $Y$ . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada bagian operasional perusahaan Daerah Pasar Kota Medan yang berjumlah 465 orang.

Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan Pendapat Slovin dalam sekaran dan Bougic (2010:112) dengan menggunakan formula sebagai berikut:

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

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$e$  = Kesalahan yang ditolerir dalam penarikan sampel yaitu 10%

## **Pengujian Kualitas Data**

### **Uji Validitas**

1.  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid
2.  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka instrumen yang digunakan dinyatakan tidak valid

### **Uji Reliabilitas**

- a. *Repeated Measure* atau pengukuran ulang
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja.

## **Pengujian Hipotesis**

Dalam penelitian ini untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan

analisis regresi linier berganda yaitu melihat pengaruh variabel independent (variabel bebas) terhadap variabel dependent (variabel terikat), dengan menggunakan persamaan matematis yaitu analisis regresi linier berganda dengan rumus :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- X<sub>1</sub> = Disiplin
- X<sub>2</sub> = Motivasi
- X<sub>3</sub> = Fasilitas Kerja
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub>, b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi
- e = Standard error

### Uji F (Pengujian Simultan)

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikan) < tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak berarti variable independent secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan probabilitas (nilai signifikansi) > tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak berarti variabel independent secara bersama sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent.

Dimana nilai  $F_{tabel}$  ditentukan dengan mencari derajat bebasnya yaitu  $df_1 = k-1$  dan  $df_2 = N-k$ , dimana  $N$  - jumlah sampel dan  $k$  = jumlah variabel.

## ANALISA DAN EVALUASI

### Analisa Statistik Deskriptif

**Tabel 1.** Statistik Deskriptif

Variabel	Instrumen	Frekwensi (Persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Kinerja Pegawai (Y)	1. KP1	34,1	65,9	0	0	0	100
	2. KP2	37,8	62,2	0	0	0	100
	3. KP3	18,3	68,3	13,4	0	0	100
	4. KP4	43,9	56,1	0	0	0	100
	5. KP5	48,8	48,8	2,4	0	0	100
	6. KP6	31,7	68,3	0	0	0	100
	7. KP7	45,1	47,6	7,3	0	0	100

	8. KP8	34,1	63,4	2,5	0	0	100
Motivasi (X2)	1. M1	30,5	67,1	1,2	1,2	0	100
	2. M2	42,7	57,3	0	0	0	100
	3. M3	35,3	59,8	4,9	0	0	100
	4. M4	20,7	70,7	6,2	1,2	1,2	100
	5. M5	43,9	51,3	2,4	2,4	0	100
	6. M6	34,2	57,3	8,5	0	0	100
	7. M7	26,8	61,0	11,0	1,2	0	100
	1. M8	28,0	62,0	9,8	0	0	100

### Uji Kualitas Data Validitas

**Tabel 2.** Uji Validitas Variabel

Variabel	Instrumen	r- hitung	r- tabel	Keterangan
Motivasi (X2)	1) M1	0.495	0.217	Valid
	2) M2	0.730	0.217	Valid
	3) M3	0.563	0.217	Valid
	4) M4	0.625	0.217	Valid
	5) M5	0.654	0.217	Valid
	6) M6	0.440	0.217	Valid
	7) M7	0.761	0.217	Valid
	1) M8	0.765	0.217	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1) KP1	0.726	0.217	Valid
	2) KP2	0.710	0.217	Valid
	3) KP3	0.579	0.217	Valid
	4) KP4	0.707	0.217	Valid
	5) KP5	0.728	0.217	Valid
	6) KP6	0.725	0.217	Valid
	7) KP7	0.641	0.217	Valid
	8) KP8	0.647	0.217	Valid

### Reliabilitas

**Tabel 3.** Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach' s Alpha	Batas Reliabili tas	Keterang an
Motivasi (X2)	0.755	0.6	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.767	0.6	Reliabel
			Reliabel
			Reliabel

Dari data tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan *alpha cronbach's* pada masing-masing kolom variabel tersebut lebih besar dari 0,6 (batas reliabilitas) maka dapat dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

## Pengujian Hipotesis

### Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Variabel motivasi memiliki nilai *p-value* (pada kolom *Sig.*)  $0,013 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan *t* hitung  $2,537 >$  dari *t* tabel 1,991 artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

**Tabel 4** Model Summary

Mod	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 <sup>a</sup>	.432	.410	2.186

a. Predictors: (Constant), FasilitasKerja, Motivasi, Disiplin

Hasil olahan pada tabel di atas terlihat nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang sudah disesuaikan (*Adjusted R Square*) sebesar 0,410. Artinya 41,0% variabel dependen (kinerja pegawai) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel independen yaitu motivasi, dan sisanya sebesar 59,0% ( $100\% - 41,0\%$ ) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

## Hasil Persamaan Regresi

**Tabel 5** Uji Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		
	B	Beta		

1	(Constant)	9.0 95	3.41 2		2.666	.009
	Motivasi	.25 3	.100	.266	2.537	.029

Persamaan regresi yang telah dirumuskan dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir yaitu :

$$Y = 9,095 + 0,223X_1 + 0,253X_2 + 0,279X_3$$

Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar 9,095 dapat diartikan jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol atau variabel bebas dalam hal ini disiplin, motivasi dan fasilitas kerja diterapkan, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 9,095 satuan. Nilai besaran koefisien regresi  $\beta_2$  sebesar 0,253 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ). Hal ini menunjukkan bahwa ketika variabel motivasi kerja terpenuhi, maka kinerja pegawai akan baik/tinggi.

## **Evaluasi**

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Secara parsial hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain terpenuhinya motivasi di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi diperlukan dan penting untuk diterapkan di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Hal ini terbukti dari jawaban responden yang rata-rata setuju bahwa pegawai puas dengan prestasi mempengaruhi motivasi setiap karyawan dalam bekerja, selalu menjaga sikap saya di lingkungan organisasi maupun di luar organisasi, mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan, selalu menjalin hubungan yang baik dengan karyawan lainnya, dengan karyawan lainnya saya selalu memberikan dukungan dan semangat kepada mereka, pujian dan semangat dari pimpinan dan rekan kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja, tidak pernah mengeluh dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya, bagi saya pekerjaan baru adalah tantangan baru yang sangat menyenangkan.

## **KESIMPULAN**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh disiplin, motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan. Berdasarkan uji t Variabel motivasi memiliki nilai p-value (pada kolom Sig.)  $0,013 < 0,05$  artinya signifikan, sedangkan t hitung  $2,537 >$  dari t tabel  $1,991$  artinya signifikan. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **Saran**

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Perusahaan Daerah Pasar Kota Medan perlu meningkatkan disiplin terhadap pegawai untuk meningkatkan motivasi bekerja dengan fasilitas kerja yang disediakan Perusahaan;
2. Penelitian ini perlu dikembangkan untuk mendapatkan hasil empiris yang lebih kuat



## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ali, A.Y.S., Dahie, A.M. dan Ali. A.A (2016), Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu, *International Journal of Education and Social Science Vol. 3 No. 1 January 2016*.
- Cascio, Wayne F. (2006) Managing Human Resources, Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, Mc Graw Hill
- Mangkunegara, Anwar, Prabu (2009)/ Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan. 4, Bandung: Refika Aditama.
- Robbins, P. Stephen, Coulter Mary Alih bahasa oleh Benyamin, (2009). Manajemen, Edisi keenam, Jilid 2, PT. Indeks Jakarta
- Rivai Veithzal, (2009), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono (2004). Metode Penelitian, Erlangga ; Surabaya
- Bougie, Roger dan Uma Sekaran, 2010. Research Methods For Business, Fifth Edition. John Wiley and Sons Ltd.