

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**Volume 3, Nomor 2, February 2025, P. 88-98**

E-ISSN: 2986-6340

Licenced by CC BY-SA 4.0

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.14848691>

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru

Wandi Nur Ikhsan¹, Deby Oksari Vionita²
¹²ITB Master

Email: wandinurikhsan@institutmaster.ac.id, DebyOV@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru, karyawan yang diteliti adalah sebanyak 31 orang. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru dengan hasil uji parsial diperoleh nilai thitung sebesar 7.754 sedangkan untuk nilai ttabel diperoleh sebesar 2,045. Hal ini menjelaskan bahwa thitung (7.754) > ttabel (2,045) dengan sig 0,000 < sig 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru. Sedangkan perhitungan koefisien Determinasi (R²) diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : Insentif, Disiplin Kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This research was conducted at PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru, the employees studied were 31 people. The purpose of this study was to determine the effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru with the results of the partial test obtained a t-count value of 7.754 while the t-table value was 2.045. This explains that t-count (7.754) > t-table (2.045) with sig 0.000 < sig 0.05, so it can be concluded that there is a significant influence on Work Motivation on Employee Performance at PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru. While the calculation of the Determination coefficient (R²) is known that the R Square value is 0.675. This shows that the Work Motivation variable as a whole has an influence of 67.5% on Employee Performance while the remaining 32.5% is influenced by other variables not examined in this study, for example: Incentives, Work Discipline. The conclusion of this study is that the results of the study prove that Work Motivation on Employee Performance at PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru is proven to be valid and reliable.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

Article Info

Received date: 29 December 2024

Revised date: 15 January 2025

Accepted date: 31 January 2025

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia tentulah memiliki perbedaan satu sama lain. Maka itu, sangatlah penting bagi perusahaan mengetahui kemampuan setiap sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan. Perusahaan tentunya harus mampu menentukan setiap job yang diberikan pada karyawannya tepat sasaran dalam artian sumber daya manusianya mampu mengerjakannya. Dikarenakan kinerja karyawan ialah sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Kinerja merupakan implementasi kerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan. Dalam hal tersebut tentunya peranan sebuah perusahaan menjadi sangat penting dikarenakan menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan pekerjaan.

Pada era saat ini, kinerja dipandang sangatlah penting bagi keberlangsungan kegiatan

produktivitas, baik perusahaan di bidang industry, perdagangan maupun jasa. Perusahaan tentulah akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, namun perlu diketahui bahwa kesuksesan suatu perusahaan dalam aktivitasnya mencapai tujuan yang ditetapkan bukan bergantung pada keunggulan teknologi dan operasionalnya yang dimiliki perusahaan saja, namun melainkan juga bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki. Bicara mengenai sumber daya manusia ialah suatu elemen yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang diperkerjakan disebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan tuntutan kinerja yang harus baik dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, maka motivasi menjadi hal yang paling penting untuk dapat menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik. Peningkatan dalam segi kinerja seorang karyawan yang menjadi baik tak terlepas dari suatu kebiasaan yang terdapat pada perusahaan. Maka itu motivasi berkenaan dengan bagaimana memberikan dorongan maupun hasrat agar dapat melakukan kinerja dengan baik.

Menurut Arianty (2015) kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang berhasil diraih seseorang saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, investasi waktu yang diberikan, dan kepemilikan pengalaman yang sudah dimiliki sebelumnya. Sedangkan menurut Fahmi (2017:176) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu waktu periode waktu.

Untuk itu hasrat yang tentunya menjadi tolak ukur agar dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Maka itu, bagaimana peran sebuah perusahaan mampu melihat segala kebutuhan yang harus dapat dipenuhi. Inilah menjadi sebuah salah satu cara memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan supaya meningkatnya sebuah kinerja pada setiap karyawan. Perusahaan juga haruslah dapat membuat konsep yang menarik agar tentunya dapat membuat setiap karyawan lebih termotivasi dalam setiap pekerjaan yang dilakukan dan dapat mencapai sebuah tujuan perusahaan. Maka itu, motivasi merupakan konsep yang bersifat penjelasan bahwa kita sering menggunakan untuk perilaku yang kita amati. Dengan kata lain, motivasi merupakan dugaan dari pada dengan secara langsung kita harus memanipulasi kondisi-kondisi tertentu dan mengamati bagaimana perilaku berubah. Dari perubahan yang kita amati, kita meningkatkan pemahaman akan motivasai tersebut. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Motivasi kerja mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kepuasan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ialah suatu kondisi yang mampu merubah perilaku seseorang dengan melakukan sebuah dorongan untuk dapat melakukan sebuah kegiatan dengan maksimal sehingga mampu tercapainya sebuah tujuan perusahaan. Motivasi kerja menjadi masalah yang sangat menarik dan penting karena terbukti bahwa kinerja pegawai akan meningkat. Wibowo (2014) dapat dikatakan bahwa motivasi timbul dalam diri pegawai atau melalui rangsangan dari luar diri pegawai tersebut. Sedangkan menurut Bahri dan Nisa (2017) motivasi adalah suatu pemicu dari diri seorang individu yang membangkitkan keinginan untuk melakukan suatu kegiatan dengan mengeluarkan tenaga dan kemampuan dalam mencapai tujuan yang diinginkan sebelumnya.

PT. Global Teknomedika Mandiri, sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang pemeliharaan dan perbaikan alat-alat kesehatan dengan misinya yaitu kami tidak ingin menjadi pertama, kami juga tidak ingin menjadi yang terbaik kami hanya ingin memberikan kenyamanan kepada anda. Dalam hal ini PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru menyediakan pemeliharaan dan perbaikan di Rumah Sakit, Puskesmas dan Klinik. Untuk lokasi daerah yang pernah melakukan kerjasama ialah :

1. RSUD Arifin Achmad
2. RSUD Petala Bumi
3. RSUD Madani
4. RS Bina Kasih
5. RS Jiwa Tampan
6. RS Bhayangkara Pekanbaru
7. RS Tentara

8. RS Awal Bros
9. RS Kasih Ibu
10. RS Universitas Riau
11. Puskesmas Kota Pekanbaru
12. Puskesmas Simpang Tiga
13. Puskesmas Harapan Raya
14. Puskesmas Melur
15. Klinik Aestetiq
16. Klinik Mercy
17. Klinik Clarisa

Pada PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru melakukan kerjasama dengan Rumah Sakit, Puskesmas, Klinik dengan cara melakukan maintenance. Dari kerja sama tersebut dapat kita lihat karyawan akan bekerja lebih maksimal untuk bisa menjalankan kerja sama ini serta bisa melayani pelanggan dengan baik.

Maka itu sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan. Sehubungan dengan hal diatas, maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Inilah alasan penulis mengambil persoalan pada PT. Global Tekmedika Mandiri Pekanbaru karena ini menjadi yang penting agar dapat tercapainya sebuah tujuan perusahaan yang mana motivasi ini haruslah dapat diberikan untuk membuat setiap karyawan lebih bekerja dengan maksimal.

Tabel 1. Tabel Deskripsi Variabel Motivasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Total Skor
		4	3	2	1	
1	X1	3	5	2	-	10
2	X2	-	7	2	1	10
3	X3	1	4	4	1	10

Sumber : Data Olahan, 2023

Dari tabel deskripsi variabel motivasi diatas pada pernyataan X1 (Atasan saya selalu memberikan pujian dan dukungan atas hasil kerja saya yang baik) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 3, responden menjawab setuju (S) frekuensi 5, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 2. Pernyataan X2 (Saya selalu dipuji atas hasil kerja saya yang baik) responden menjawab sangat setuju (S) frekuensi 7, responden menjawab setuju (TS) frekuensi 2, responden menjawab tidak setuju (STS) frekuensi 1. Pernyataan X3 (Saya mendapat dukungan dalam melaksanakan pekerjaan dari atasan dan teman) responden menjawab sangat setuju (SS) frekuensi 1, responden menjawab setuju (S) frekuensi 4, responden menjawab tidak setuju (TS) frekuensi 4, responden menjawab tidak setuju (STS) frekuensi 1.

Motivasi kerja didalam instansi tersebut tidak lepas dengan disiplin kerja yang selalu dimotivator oleh pimpinan dan pimpinan yang selalu memberitahu apresiasi terhadap karyawannya. Dengan tercapainya kinerja yang profesional serta didukung sumber daya manusia yang memadai, maka kinerja tersebut tercapai secara maksimal. Perilaku yang termotivasi cenderung meningkatkan pada saat pimpinan karyawan berupa bahan-bahan dan perlengkapan yang efektif. Pemberian bimbingan ini mungkin berlanjut pada penyempurnaan model peran karyawan bagaimana menyelesaikan tugas yang rumit dan membantu dan memecahkannya. Tujuan instansi akan tercapai secara efektif dan efisien apabila karyawan sebagai pengelola memiliki kemampuan, keahlian, dan keterampilan dalam menjalankan usahanya sehingga tercipta kinerja yang baik.

Berikut ini dapat dilihat dari tabel mengenai jumlah karyawan dan bagiannya pada PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru :

Tabel 1 : Karyawan yang bekerja pada PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru

No	Jabatan	Jumlah Karyawan
1	Hrd	1
2	Administrasi	1

3	Keuangan	1
4	Teknisi	10
5	Marketing	11
6	Gudang	5
7	Supir	2
Total		31

Sumber Data : PT.Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru

Dari table diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah karyawan pada PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru adalah sebanyak 31 karyawan.

Berdasarkan jenis motivasi yang diberikan maka membuat setiap karyawan menjadi terdorong untuk dapat bekerja lebih maksimal lagi. Berikut peneliti akan memaparkan tabel target market pada perusahaan PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru tahun 2020-2023.

Tabel 3 : Target Market pada perusahaan PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru tahun 2020-2023

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2020	195	20	10,25%
2021	185	33	17,83%
2022	163	52	31,90%
2023	172	43	25%

Sumber Data : PT.Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru 2023

Berdasarkan tabel 3 di atas, tentunya dengan belum tercapainya sebuah standar perusahaan maka dengan itulah yang membuat bagaimana perusahaan harus dapat melihat bagaimana membuat agar kinerja dari setiap karyawannya itu dapat meningkat. Dengan hal ini maka motivasi kerja menjadi sangatlah penting untuk dapat mendorong karyawan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Berikut paparan hasil target yang baru dapat dicapai oleh karyawan pada tahun 2020 perusahaan menargetkan pada karyawannya untuk target market 195 instansi akan tetapi karyawan hanya mampu merealisasikan 20 instansi dengan presentase 10,25%. Pada tahun 2021 perusahaan menargetkan 185 instansi akan tetapi karyawan hanya mampu merealisasikan 33 instansi dengan presentase 17,83%. Pada tahun 2022 perusahaan menargetkan 163 instansi akan tetapi karyawan hanya mampu merealisasikan 52 instansi dengan presentase 31,90%. Pada tahun 2023 perusahaan menargetkan 172 instansi akan tetapi karyawan hanya mampu merealisasikan 43 instansi dengan presentase 25%. Dapat disimpulkan dari tahun ke tahun target mengalami penurunan, dan peneliti menilai dalam satu penyebabnya adalah masalah motivasi. Maka itu, pentingnya peranan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawannya. tertentu.

DUKUNGAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan, (2017:10) manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau suatu seni mengatur hubungan-hubungan dan peranan tenaga kerja di perusahaan agar menjalankan tugas secara efektif dan efisien, dengan menjalankan tugas secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan, karyawan serta masyarakat. Sedangkan Menurut Dessler, (2017:6) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kebijakan perusahaan dan cara-cara yang dipraktikkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek dari manajemen sumber daya manusia dari posisi manajemen termasuk adanya kebijakan perekrutan karyawan, seleksi dalam melakukan rekrut karyawan, mengadakan pelatihan agar lebih memahami lebih dalam mengenai tugas dan tanggung jawab atas posisi yang dibebankan, penghargaan atas pencapaian yang telah dicapai serta melakukan penilaian kinerja karyawan di suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat di simpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu seni yang mengatur hubungan dan peran karyawan agar efektif dan dengan melakukan perekrutan karyawan, penyeleksian karyawan, pelatihan, penghargaan atau kompensasi serta melakukan penilaian kinerja karyawan.

Teori Motivasi

Di bawah ini merupakan teori-teori motivasi menurut para ahli, yaitu sebagai berikut :

a. Teori Motivasi menurut Mangkunegara

Menurut Mangkunegara (2017) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut :

1. Memenuhi Kebutuhan
Manajer dapat memberikan imbalan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, baik kebutuhan fisik maupun kebutuhan nonfisik. Misalnya, untuk memenuhi kebutuhan fisik, manajer dapat memberikan gaji yang layak, fasilitas kerja yang memadai, dan jaminan kesehatan. Untuk memenuhi kebutuhan nonfisik, manajer dapat memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri.
2. Membentuk nilai-nilai
Manajer dapat menanamkan nilai-nilai yang positif kepada karyawan, seperti nilai kerja keras, disiplin, dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut dapat ditanamkan melalui program pelatihan dan pengembangan, serta melalui penerapan budaya kerja yang positif di perusahaan.
3. Meningkatkan Harapan
Manajer dapat memberikan gambaran yang jelas tentang hasil yang akan diperoleh karyawan jika mereka bekerja dengan baik. Misalnya, manajer dapat memberikan target kerja yang realistis dan memberikan penjelasan tentang manfaat yang akan diperoleh karyawan jika mereka mencapai target tersebut.
4. Menciptakan Keadilan
Manajer harus memberikan imbalan yang adil kepada karyawan, baik imbalan materi maupun nonmateri. Imbalan yang adil adalah imbalan yang sesuai dengan usaha, keterampilan, dan kemampuan karyawan.
5. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif
Manajer harus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Misalnya, manajer dapat menyediakan fasilitas kerja yang memadai, menerapkan aturan kerja yang jelas, dan menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Teori-Teori Motivasi Menurut Hasibuan

Teori-Teori Motivasi menurut Hasibuan (2014, p.152) teori-teori motivasi adalah sebagai berikut:

1. Teori Kepuasan (*Content Theory*) yang memusatkan pada kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu yang menyebabkan bertindak serta berperilaku dengan cara tertentu. Teori ini memusatkan perhatian pada factor-faktor dalam diri orang yang menguatkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilakunya.
2. Teori Motivasi Proses (*Prosess Theory*) yang memusatkan pada bagaimana-nya motivasi. Teori motivasi proses pada dasarnya menjawab pertanyaan bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu - individu agar setiap individu bekerja sesuai dengan keinginan manajer.
3. Teori Pengukuhan (*Reinforcement Theory*) yang menitik beratkan pada cara dimana perilaku diajari. Teori teori ini mendasarkan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi, Misalnya ; promosi tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertanyakan.

Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:

1. Indikator Motivasi Intrinsik
Merupakan Faktor-faktor motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan. Indikator motivasi intrinsik antara lain:
 - a. Kebutuhan akan prestasi
Kebutuhan akan prestasi merupakan kebutuhan untuk mencapai hasil yang terbaik. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi akan termotivasi untuk bekerja keras dan memberikan hasil yang terbaik.
 - b. Kebutuhan akan pengakuan
Kebutuhan akan pengakuan merupakan kebutuhan untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan pengakuan yang tinggi akan termotivasi untuk bekerja keras dan mendapatkan pengakuan dari atasan, sesama karyawan, atau pelanggan.

c. Kebutuhan akan pertumbuhan

Kebutuhan akan pertumbuhan merupakan kebutuhan untuk mengembangkan diri. Karyawan yang memiliki kebutuhan akan pertumbuhan yang tinggi akan termotivasi untuk belajar dan mengembangkan diri.

2. Indikator Motivasi Ekstrintik

Merupakan faktor-faktor motivasi yang berasal dari luar diri karyawan. Indikator motivasi ekstrintik antara lain :

a. Upah dan gaji

Upah dan gaji merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas jasanya. Upah dan gaji yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

b. Kesempatan untuk promosi

Kesempatan untuk promosi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan atas kinerjanya. Kesempatan untuk promosi dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan karena memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri dan mencapai posisi yang lebih tinggi.

c. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kondisi kerja yang baik meliputi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan sehat.

d. Hubungan kerja

Hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan atasan dan sesama karyawan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Hubungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif.

Kinerja Karyawan

Dalam melakukan suatu pekerjaan atau dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab seseorang, maka yang menjadi tolak ukur adalah kinerja. Sehubungan dengan kinerja, banyak batasan yang diberikan oleh para ahli mengenai istilah ini. Secara prinsip para ahli setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu

“Kinerja adalah ukuran dari suatu hasil. Hasil dari suatu pekerjaan dapat berupa barang atau jasa dan kinerja seseorang dapat dilihat dari barang atau jasa yang dihasilkan sesuai dengan yang diharapkan maka dapat dikatakan kinerjanya baik, sebaliknya jika barang atau jasa yang dihasilkan buruk atau tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka dapat dikatakan kinerja nya buruk.” (Sudaryono, 2017).

Menurut Hasiolan dan Reniyati (2017), “kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja”. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansi pun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik.

Sedangkan menurut Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu

Berdasarkan pendapat-pendapat yang telah dipaparkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja berdasarkan kemampuan yang telah dicapai oleh seseorang pada suatu organisasi dalam karya nyata untuk mencapai tujuan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya berdasarkan atas kriteria atau standarisasi yang telah ditetapkan juga disepakati oleh bersama.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Sudaryono (2017) ialah faktor internal dan eksternal.

- 1) Faktor Internal, yakni kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang, karakteristik dan kelompok pekerja
- 2) Faktor Eksternal yakni, peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar

Sedangkan menurut Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan, yaitu secara psikologis kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018), kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan dapat diukur berdasarkan beberapa indikator yaitu:

- a. Kuantitas hasil kerja, yaitu jumlah yang satuan hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam jangka waktu tertentu.
- b. Kualitas hasil kerja, yaitu tingkat kesesuaian hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu kemampuan karyawan menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kepatuhan karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi.
- e. Kreativitas, yaitu kemampuan karyawan untuk menghasilkan ide-ide baru yang inovatif.
- f. Inovasi, yaitu kemampuan karyawan untuk menerapkan ide-ide baru tersebut dalam kegiatan kerja.
- g. Orientasi pada hasil, yaitu orientasi karyawan terhadap pencapaian hasil kerja yang optimal.
- h. Orientasi pada pelanggan, yaitu orientasi karyawan terhadap kepuasan pelanggan.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Motivasi tentunya jadi tolak ukur untuk membuat setiap karyawan mampu bekerja dengan maksimal. Dengan adanya motivasi yang diberikan perusahaan pada setiap hari tentunya dapat meningkatkan kinerja serta produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan (2007:143) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Dalam proses mengembangkan dan meningkatkan hasil kerja karyawan maka perusahaan harus dapat memotivasi karyawannya. Motivasi diberikan kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut sesuai dengan kebutuhannya dan keinginan perusahaan. Dalam hal ini bagaimana faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan kecakapan. Maka dari itu, motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru, Jalan Rawamangun Komplek Ruko GreenPark No E5, Tangkerang Labuai, Bukit Raya, Kota Pekanbaru, yang direncanakan dilakukan pada bulan April-Juni 2024. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Penelitian Deskriptif merupakan penelitian yang menggambarkan suatu keadaan yang ada menurut faktanya. Variabel penelitian merupakan gejala/obyek yang menjadi fokus peneliti untuk diamati dan akan dikumpulkan datanya.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian yaitu : wawancara : Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Seiring perkembangan teknologi, metode wawancara dapat pula dilakukan melalui media-media tertentu, misalnya telepon, email atau zoom. Menurut Sugiyono wawancara merupakan suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur dan bisa dilakukan dengan cara tatap muka atau secara langsung maupun dengan menggunakan jaringan telepon. Kuisisioner : Yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan dan memberikan daftar pertanyaan yang telah disiapkan kemudian dibagikan kepada setiap responden untuk diisi dan dijawab. Peneliti akan melakukan wawancara langsung kepada karyawan PT. Global Teknomedika mandiri Pekanbaru untuk memperoleh data apabila data yang diperoleh dalam metode dokumentasi belum jelas. Dan juga akan dijadikan jawaban responden untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti

untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Global Teknomedika mandiri Pekanbaru yang berjumlah 32 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016) “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah populasi kurang dari 100. Pengertian sampel jenuh menurut Arikunto (2012:104) adalah, teknik pengambilan sampel apabila semua populasi digunakan sebagai sampel dan dikenal juga dengan istilah sensus, jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan. Pada penelitian ini yang akan dijadikan sampel adalah karyawan PT. Global Teknomedika mandiri Pekanbaru yang berjumlah 31 orang.

Menurut Sugiyono (2012:11), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala liker maka Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Berdasarkan keterangan mengenai skor masing-masing jawaban dari responden yaitu:

5= Sangat Setuju (SS)

4= Setuju (S)

3= Kurang Setuju (KS)

2= Tidak Setuju (TS)

1= Sangat Tidak Setuju (STS)

HASIL

Uji Regresi Linear Sederhana

Hasil perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat dilihat pada tabel 5.28 dibawah ini ini :

**Tabel 4 : Hasil Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.343	5.119		.848	.000
1 Motivasi Kerja	.866	.112	.821	7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan, 2024*

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

$$\hat{Y} = 4,343 + 0,866X$$

$$\text{Kinerja Karyawan} = 4,343 + 0,866 \text{ Motivasi Kerja}$$

Hasil dan Pembahasan dari persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 4,343. Artinya adalah apabila Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru diasumsikan bernilai nol (0). Maka Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru tetap sebesar 4,343,.
2. Nilai koefisien regresi 0,866 menyatakan bahwa Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru mengalami peningkatan sebesar 0,866.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah hubungan yang dimiliki variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki arah hubungan yang positif yaitu jika variabel bebas (Motivasi Kerja) ditingkatkan atau diperbaiki sebesar 1 satuan, maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan mengalami sebesar 0,866.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Nilai Koefisien Determinasi (R²) digunakan untuk menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebas secara bersamaan. Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 6 : Hasil Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.821 ^a	.675	.663	2.598

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: *Data Olahan, 2024*

Berdasarkan tabel 6 nilai korelasi (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,821. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang tinggi antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sedangkan nilai R Square sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : Insentif, Disiplin Kerja, dll.

Uji Hipotesis (Uji T)

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependent. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil pengujian signifikansi parameter individual (uji t) dapat dilihat ada tabel berikut :

Tabel 7 : Hasil Uji Hipotesis (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.343	5.119		.848	.000
Motivasi Kerja	.866	.112	.821	7.754	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Data Olahan, 2024*

Berdasarkan tabel 5.30, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebagai berikut: $df = n-2$ (baris), α (kolom), maka diperoleh $31 - 2 = 29$ (baris) dan 0,05 (kolom) sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,045. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.754 sedangkan untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,045. Hal ini menjelaskan bahwa $t_{hitung} (7.754) > t_{tabel} (2,045)$ dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru.

PEMBAHASAN

Berdasarkan tabel 5.30, Uji t ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} pada signifikansi 5% ($\alpha=0,05$). Untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebagai berikut: $df = n-2$ (baris), α (kolom), maka diperoleh $31 - 2 = 29$ (baris) dan 0,05 (kolom) sehingga nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,045. Berdasarkan output diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 7.754 sedangkan untuk nilai t_{tabel} diperoleh sebesar 2,045. Hal ini menjelaskan bahwa $t_{hitung} (7.754) > t_{tabel} (2,045)$ dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru.

Sedangkan nilai R Square sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : Insentif, Disiplin Kerja, dll.

Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diatas, maka dapat disimpulkan bahwa arah

hubungan yang dimiliki variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang memiliki arah hubungan yang positif yaitu jika variabel bebas (Motivasi Kerja) ditingkatkan atau diperbaiki sebesar 1 satuan, maka variabel terikat (Kinerja Karyawan) akan mengalami sebesar 0,866.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru dan untuk mengetahui pengaruh terbesar dari variabel independen. Dari rumusan masalah penelitian yang telah diajukan, maka analisis yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru terbukti valid dan reliabel.
2. Berdasarkan hasil penelitian uji normalitas didapatkan hasil Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru berdistribusi dengan normal dengan hasil bukti hasil noktah (titik) menyebar dalam garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien Determinasi (R^2) diketahui bahwa R Square sebesar 0,675. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 67,5% terhadap Kinerja Karyawan sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, misal : Insentif, Disiplin Kerja, dll.
4. Berdasarkan analisis secara parsial, hasil uji parsial bahwa $t_{hitung} (7.754) > t_{tabel} (2,045)$ dengan $sig\ 0,000 < sig\ 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru.

REFERENSI

- Abdal fadillah 2021, *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian marketing pada PT. Lintas Property Pekanbaru*
- Ady, Fransiskus; Wijono, Djoko. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 2013, 2.2: 101-112.
- Arianty, N. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Arikunto, Suharsimi 2012. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 9–1
- Bisma 2023, *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan bekaert Indonesia karawang. Jurnal manajemen*
- Destin Alfianika Maharani, Maharani, Dyah Suprianti, Endah Puspitawati 2023. *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta pusaka sentosa purbalingga. Jurnal media ekonomi dan bisnis*
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- Ghozali, imam. 2016. *Aplikasi analisis multivariate dengan dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro.
- Hasibuan, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 152
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan ke 13. Bumi Aksara 155-156
- Hasibuan, M. (2013) *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi aksara.
- Hasibuan, M. (2015) *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta : Bumi aksara.
- Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller. (2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Larasati, Sindi, and Alini Gilang. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi)." *Jurnal Manajemen dan Organisasi* 5.3 (2014): 200-213.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

- Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 1(1):9–25
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- PT Alfabeta.
- Putri Novrita 2021, *pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) Pekanbaru*
- Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati, and Utami Ika Ruhana. "Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 26.2 (2015).
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 12*. Ghalia Indonesia
- Sudaryono. 2017. *Manajemen Kinerja: Konsep, Aplikasi, dan Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:
- Sunyoto, D. 2018. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service
- Theodora, Olivia. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang." *Agora* 3.2 (2015): 187-195.
- Winardi. (2016). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*. Jakarta : Raja wali.
- Zainal, V. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.