



## PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK MAKASSAR

Ma'ruf  
Ummul Chair  
[ummul@umma.ac.id](mailto:ummul@umma.ac.id)  
Universitas Muslim Maros

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang di gunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 25.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana  $Y = 9,186 + 0,590(X)$ , hal ini berarti bahwa jika  $X = 0$ , maka  $Y$  tetap 9,186 dan positif (+) artinya searah / sejalan, jika  $X$  meningkat maka  $Y$  juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan di ikuti oleh perubahan peningkatan rata – rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. kemudian untuk koefisien korelasi menunjukkan hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dengan nilai 0,610. Pada koefisien determinasi di peroleh nilai sebesar 0,372 yang artinya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 37,2%. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

### Abstract

*The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Nirha Jaya Technical Makassar. Data collection methods used are observation, interviews, and questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used is to use simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, relationship through t test using SPSS Version 25 program tools.*

*The results show a simple linear regression equation  $Y = 9,186 + 0,590(X)$ , this means that if  $X = 0$ , then  $Y$  remains 9,186 and positive (+) means in the same direction / line, if  $X$  increases then  $Y$  also increases and vice versa and every A change or increase of one unit in the work motivation variable will be followed by changes in the average increase in employee performance variables of 0.590. Then for the correlation coefficient shows a high relationship between work motivation with employee performance with a value of 0.610. The coefficient of determination obtained a value of 0.372, which means the influence of work motivation on employee performance by 37.2%. To test the hypothesis through t test shows where the variable work motivation significantly influence employee performance at PT. Nirha Jaya Technical Makassar. Keywords: School's Image, Quality of the Teaching Staff, Decision Making*

*Keywords: Work Motivation and Employee Performance*

## A. PENDAHULUAN

Kinerja pada umumnya di artikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya untuk mencapai target kerja. Motivasi kerja sebagai roda penggerak sangat mempengaruhi pencapaian kerja. Tanpa motivasi karyawan tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karna tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanya rutinitas belakang. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak hanya berbentuk materi ada berupa pujian. Luthas dalam Dahlan (2018:36) motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan dan menopang perilaku dan kinerja.

PT. Nirha Jaya Tehnik adalah sebagai salah satu perusahaan di bidang kontraktor mekanikal dan elektrikal telah ikut menyumbangkan partisipasinya dalam pembangunan industri kelistrikan di sulawesi selatan dan secara aktif terlibat dalam aktifitas pembangunan dan pemeliharaan jaringan listrik maupun aliran listrik. Pada kenyataannya bahwa masih belum optimalnya kinerja karyawan di PT.Nirha Jaya Tehnik, hal ini dapat terlihat masih adanya karyawan yang belum bisa menyelesaikan tugas yang di bebaskan tepat sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, masih adanya ketidaksesuaian antara hasil pekerjaan dengan target atau standar yang telah di tentukan. salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi

kinerja karyawan karna tanpa motivasi yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.

### 1. Motivasi Kerja

#### a. Pengertian Motivasi Kerja

Perilaku manusia di timbulkan atau di mulai dengan adanya motivasi. Banyak psikolog yang memakai istilah yang berbeda-beda dalam menyebut sesuatu yang menimbulkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (motivation) atau motif,kebutuhan (need), desakan (urge), keinginan (wish), dorongan (drive). dalam penulisan ini kita menggunakan istilah motivasi.

Motivasi merupakan suatu pembentukan perilaku yang di tandai bentuk-bentuk aktivitas atau kegiatan melalui proses psikologis. Baik yang di pengaruhi oleh faktor intrinsik maupun ekstrinsik yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang di inginkan yaitu tujuan Yuli dalam Dahlan (2018:37). Menurut Samsuddin (2009:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah di ditetapkan, sedangkan menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Selain itu, menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Viktor Vroom dalam Ulber Silalahi (2015:357) motivasi adalah suatu proses mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah di kehendaki. Dari pendapat yang di kemukakan oleh parah ahli tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah sebuah dorongan, keinginan, atau desakan

yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktifitas kerja untuk mencapai tujuan yang kita inginkan di mana dengan adanya motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Menurut Kasmir (2016:65) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Lingkungan Kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin Kerja

c. Tujuan motivasi kerja

Tujuan Motivasi menurut Sunyoto (2012:17) mengungkapkan sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan

7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik

8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya.

d. Prinsip Memotivasikan Diri

Menurut Mangkunegara (2013:100) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip pengakuan andil bawahan

Pemimpin mengakui bawahan (pegawai) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan

memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

#### e. Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana di ungkapkan oleh para ahli. Teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Ulber Silalahi (2015:358) mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. Maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*)
2. Kebutuhan Keamanan (*safety needs*)
3. Kebutuhan Sosial (*Social needs*)
4. Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

## 2. Kinerja Karyawan

### a. Pengertian kinerja karyawan

Menurut Dahlan (2018:54) Secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mangkunegara (2013:67) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Nawawi dalam Widodo (2015:131) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan ,baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja atau perilaku kerja, jika kinerja berdasarkan hasil, maka di lihat adalah jumlah kualitas maupun

kuantitas yang di hasilkan oleh seseorang. Misalnya kemampuan seseorang menjual barang yang telah di targetkan. Menurut Ilyas dalam Dahlan(2018:54) bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dengan tugas-tugas yang telah di tetapkan. Menurut Winardi dalam Dahlan (2018:54) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kemudian menurut Simamora dalam Dahlan (2018:55 ) kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerja.

### b. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

Menurut Kasmir (2016:65) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan Keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan Kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi Kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya Kepemimpinan
- 8) Budaya Organisasi
- 9) Kepuasan Kerja
- 10) Lingkungan Kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Disiplin Kerja

### c. Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2009:58) manfaat penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan motivasi
2. Meningkatkan kepuasan hidup
3. Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka

4. Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif
5. Pengetahuan tentang kekuatan dan kelemahan menjadi lebih besar
6. Pengembangan tentang pengetahuan
7. Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatasan
8. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi
9. Kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan bagaimana mereka mengatasinya.

#### d. Indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:75) indikator kinerja meliputi antara lain sebagai berikut :

##### 1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

##### 2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

##### 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

##### 4. Kerjasama

Mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian.

##### 5. Inisiatif

Karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

## B. METODE PENELITIAN

### 1. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini di laksanakan di kantor PT. Nirha Jaya Tehnik yang beralamat di jalan Muh. Paleo II No .5A Makassar provinsi sulawesi selatan . sedangkan waktu penelitian ini di rencanakan selama 6 bulan di mulai dari bulan Januari sampai Juni 2019.

### 2. Jenis Dan Sumber Data

#### a. Jenis data

##### 1) Data primer

Jenis data yang di peroleh melalui pengamatan langsung di lapangan

##### 2) Data sekunder

Jenis data yang di peroleh melalui catatan yang di miliki oleh perusahaan, lembar penilaian kinerja serta berbagai pustaka yang relevan dan mendukung penelitian ini.

#### b. Sumber data

##### 1) Data Internal

Data internal merupakan data dari dalam suatu organisasi yang menggambarkan keadaan organisasi tersebut.

##### 2) Data eksternal

Data eksternal adalah data dari luar suatu organisasi yang dapat menggambarkan faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hasil kerja suatu organisasi.

### 3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data-data yang lebih akurat dalam melaksanakan penelitian, maka penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

#### a. Penelitian kepustakaan

#### b. Penelitian lapangan

##### 1) Wawancara (Interview)

##### 2) Observasi

##### 3) Dokumentasi

##### 4) Kuesioner

#### 4. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT. Nirha Jaya Teknik yang di taksir sekitar 83 orang. Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada PT. Nirha Jaya Teknik yaitu sebanyak 83 orang responden.

#### 5. Metode Analisis Data

Untuk mengetahui uji statistik antara variabel x dan variabel y maka peneliti di gunakan analisis regresi sederhana, sedangkan teknik dalam korelasi menggunakan korelasi rank-spearman atau variabel berskala original. analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS Versi 25.

Didalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yaitu skala pengukuran yang mengukur sikap atau pendapat seseorang atau fenomena sosial. Fenomena sosial merupakan suatu variabel yang akan diukur. Sebelum diukur, variabel tersebut di jabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian digunakan sebagai tolak ukur untuk menyusun item-item instrumen yang berupa pernyataan.

##### a. Uji Instrumen

###### 1) Uji Validasi

Sugiyono (2007:179) mengemukakan bahwa uji validasi merupakan ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti. Teknik uji yang digunakan yaitu teknik korelasi melalui koefisien korelasi *product moment*. Skor ordinal dari setiap item

pertanyaan atau pernyataan yang diuji validasinya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item, kemudian untuk mengetahui kuesioner itu valid maka standar nilainya harus lebih besar dari 0,30 dinyatakan valid.

###### 2) Uji realibilitas

Hasil penelitian yang realibel, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. sugiono (2007:186). Pengujian realibilitas instrumen dengan rentang skor antara 1 – 5 menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dan untuk mengetahui kuesioner valid maka standar nilai uji reabilitas harus lebih besar dari 0,60 dinyatakan valid. Sedangkan untuk pengujian ini menggunakan software analisis data dengan program SPSS versi 25.0.

##### b. Uji Statistik

###### 1) Analisis Regresi Sederhana

Analisis ini di buat untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat di gunakan rumus regresi sederhana menurut Sudjana (2002:312) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan X = Motivasi Kerja

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

###### 2) Koefisien korelasi

Menurut Sugiyono (2013:248) untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik maka di gunakan koefisien korelasi (r)

###### 3) Analisis koefisien determinasi

Menurut Sugiyono (2013: 250) Koefisien determinasi yaitu mengukur besarnya pengaruh motivasi kerja dalam ini variabel (x) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel (y) menggunakan analisis koefisien determinasi sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD = Nilai Koefisien Determinasi

$r^2$  = Nilai Kuadrat Koefisien korelasi

4) pengujian hipotesis (uji t) pernyataan hipotesisnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengujiannya sebagai berikut :

- a)  $H_0: b = 0$  (motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja)  $H_1: b > 0$  (motivasi berpengaruh terhadap kinerja)
- b) Penentuan tingkat signifikan ( $\alpha$ ) dalam penelitian ini ditentukan = 5 %.
- c) Untuk menentukan ditolak atau diterimanya  $H_0$  maka dilakukan dengan cara membandingkan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$
- d) Membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dengan kriteria sebagai berikut :  
Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

## C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Data

#### a. Uji Validitas Data

Uji validitas adalah ketetapan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang di teliti . adapun penelitian ini di uji dengan menggunakan rumus product moment person.perhitungan ini di lakukan dengan bantuan komputer spss versi 25. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada tabel berikut :

**Tabel 1. Uji Validasi Motivasi Kerja (x)**

No	r hitung	Standar valid	Keterangan
1	0,779	0,30	Valid
2	0,827	0,30	Valid
3	0,816	0,30	Valid
4	0,797	0,30	Valid
5	0,723	0,30	Valid

**Tabel 2. Uji Validasi Kinerja Karyawan**

No	r hitung	Standar valid	Keterangan
1	0,795	0,30	Valid
2	0,818	0,30	Valid
3	0,800	0,30	Valid
4	0,760	0,30	Valid
5	0,727	0,30	Valid

#### b. Uji Reliabilitas

Berikut ini hasil pengujian reabilitas untuk setiap variabel dengan menggunakan spss

**Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel**

Variabel	Cronbach's Alpha	Std. Eror	Keterangan
Motivasi Kerja	0,846	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,836	0,60	Realibel

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa responden menjawab dengan konsisten setiap item - item variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan karena nilai Cronbach's Alpha  $> 0.60$ , sehingga dapat dikatakan bahwa semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah realibel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian merupakan kuesioner yang handal (dapat diandalkan).

c. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,186	1,880		4,887	,000
X	,590	,085	,610	6,920	,000

a. Dependent Variable: y

Berdasarkan data tabel 4 tersebut, nilai konstanta sebesar 9,186 dan koefisien regresi sebesar 0,590. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = 9,186 + 0,590 (X)$$

Hal ini berarti bahwa jika X = 0, maka Y tetap 9,186 dan positif (+) artinya searah / sejalan, jika X meningkat maka Y juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,590. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

d. Analisis koefisien korelasi

Tabel 5. koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,364	1,95383

a. Predictors: (Constant), x

Berdasarkan tabel di atas dapat di simpulkan nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,610 hal ini berarti terdapat hubungan yang tinggi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

e. Analisis Koefisien Determinasi ( r<sup>2</sup> )

Tabel 6. Koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 <sup>a</sup>	,372	,364	1,95383

a. Predictors: (Constant), x

Hasil perhitungan tersebut dapat di ketahui bahwa koefisien determinasi (r square) yang di peroleh sebesar 0,372 hal ini menunjukkan bahwa 37,2% variabel motivasi kerja memberikan kontribusi atau sumbangan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Tehnik

f. Uji Hipotesis ( uji parsial/uji t )

Tabel 7. Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,186	1,880		4,887	,000
	X	,590	,085	,610	6,920	,000

a. Dependent Variable: y

Hasil analisis uji t sebagai berikut.

1) Variabel Motivasi Kerja

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Jika  $t_{hitung}$  lebih kecil  $\leq$  dari  $t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja (X) adalah  $6,920 \geq t_{tabel} 1.667$  dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $6,920 \geq t_{tabel} 1.667$  maka hipotesis terbukti, kemudian 0,000 lebih kecil di bandingkan dengan 0,05 (5%), maka hipotesis diterima. Hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel motivasi kerja (X) adalah 6,920 dengan tingkat signifikan 0,000 karena  $6,920 \geq t_{tabel}$  1.667 dan  $0,000 \leq 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan PT. Nirha Jaya Teknik akan meningkat.

#### D. PENUTUP

##### 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan penulis mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pada analisis linear sederhana diperoleh persamaan  $Y = 9,186 + 0,590(X)$ , hal ini diasumsikan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 point pada variabel motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,590.
2. Tingkat hubungan antara pemberian motivasi dengan kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik dapat dilihat pada hasil koefisien korelasi sebesar 0,610 nilai ini menunjukkan bahwa antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada pada kategori tinggi dengan tingkat persentase koefisien determinasi sebesar 37,2 % yang berarti bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik adalah sebesar 37,2 %.
3. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan  $6,920 \geq t_{tabel}$  1.667

dengan tingkat signifikan  $0,000 \geq 0,05$  (5%), maka dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nirha Jaya Teknik. berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

##### 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dikemukakan tersebut, maka dibawah ini penulis penulis mengemukakan beberapa saran yang mungkin dapat berguna bagi PT. Nirha Jaya Teknik, saran-saran yang dimaksud sebagai berikut :

- a. Dalam merealisasikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih memperhatikan hak-hak karyawan, memimpin dengan baik, bersikap dengan ramah sehingga dengan demikian karyawan akan termotivasi lebih untuk meningkatkan kinerjanya.
- b. Untuk mengurangi kecenderungan lemahnya produktifitas kerja karyawan, maka disarankan pada perusahaan agar sistem yang diterapkan ditinjau kembali terutama dalam hal hak-hak karyawan apakah sudah terpenuhi dengan baik.
- c. Untuk lebih meningkatkan semangat kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan yaitu terkait dengan pemberian bonus atau insentif bagi karyawan yang berprestasi, perlengkapan sarana dan prasarana harus lengkap dan memberikan semacam wisata bersama atasan dan karyawan agar lebih tercipta keakraban, kebersamaan dan persaudaraan.
- d. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel ataupun indikator-indikator yang dianggap dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Riset*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahlan, 2018. *Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah*, Edisi 1, Bandung: CV. Mujahid Press.
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, Depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 11*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Raharjo, Sahid. 2019. *Distribusi Nilai T Tabel*. <http://www.spssindonesia.com> di akses (24 juni 2019).
- Rivai, Veithzal, 2009. *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta: Bumi Aksara
- Rusdi, Muhammad, 2016, *pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada badan lingkungan hidup kebersihan dan pertamanan kabupaten maros*, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Yayasan Perguruan Islam Maros.
- Samsudin, Sadili. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Jakarta: Refika Aditama.
- Silalahi, Ulbert. 2015, *Asas-Asas Manajemen*, edisi 3, Bandung: Refika Aditama
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*. Jakarta: Tarsito
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi 19, Bandung: Alfabeta
- Sukanto Reksohadji projo dan T. Hanihandoko, 2010. *Organisasi Perusahaan*, Edisi 2, Yogyakarta : BPFE
- Sultrino, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru
- Syahril, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Semen Bosowa Maros*