

Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Muhammad Ihsan Hamdy¹, Angga Riadi²

^{1,2}Jurusan Teknik Industri, Fakultas Sains dan Teknologi, UIN Sultan Syarif Kasim
Jl. H. R. Subrantas No. 155, Simpang Baru, Pekanbaru, 28293
Email: m.ihsanhamdy@uin-suska.ac.id

ABSTRAK

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. IGA BINA MIX dan Untuk memberikan usulan perbaikan terhadap kinerja dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan PT. IGA BINA MIX. Metode dalam penelitian ini meliputi jenis penelitian, definisi operasional, populasi, gejala yang dihadapi, alat pengukur data, teknik pengumpulan data, dan analisis data. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif atau uji hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dan analisis data yang dipergunakan adalah uji F (ANOVA). Berdasarkan analisis data serta pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan uji F (ANOVA) ternyata hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N = 30$, dapat diambil keputusan bahwa $F_{hitung} \geq F_{Tabel}$ $8,043 \geq 4,20$ dan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan uji hipotesis jika H_0 ditolak Dan H_1 diterima maka dapat disimpulkan motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT. Iga Bina Mix Pekanbaru.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, uji anova

Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal agar karyawan bisa bekerja dengan baik maka perusahaan harus memberikan motivasi terhadap karyawan. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar karyawan mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Banyak pekerja atau karyawan tidak disiplin didalam bekerja sehingga banyak terjadi kecelakaan didalam bekerja.

Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab. Jika adanya motivasi yang diberikan dari pihak perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi untuk kedepannya.

PT. Iga Bina Mix adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi beton,

Adapun produk-produk bahan bangunan yang bahan baku utamanya terbuat dari semen dengan campuran pasir, koral dan batu split serta air melalui proses produksi dengan menggunakan teknologi mesin (*batching plant*). Perusahaan ini terletak di jalan garuda sakti, Pekanbaru. penulis mendapat informasi dari wawancara tersebut bahwa disana masih kurangnya kedisiplinan dalam bekerja, seperti datang terlambat, kurangnya komunikasi antara karyawan, sehingga berpengaruh dalam produksi yang dihasilkan, bahkan kurangnya hubungan antara atasan kepada karyawan tersebut, dan minimnya upah yang didapatkan, serta bonus yang dikasih untuk karyawan. Seharusnya perusahaan lebih memperhatikan dan memberi motivasi terhadap karyawan tersebut untuk lebih disiplin, serta menjalin hubungan yang baik kepada karyawan, dan juga harus memperhatikan kesejahteraan karyawan, seperti memberikan bonus dan upah tambahan, supaya karyawan tersebut lebih bersemangat dalam bekerja. Jika adanya motivasi yang diberikan dari pihak perusahaan kepada karyawan, maka kinerja karyawan akan lebih meningkat lagi untuk kedepannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Iga Bina Mix”.

Tinjauan Pustaka

Faktor-Faktor atau Kriteria-Kriteria Penilaian Kinerja

Dari berbagai teori-teori yang telah diuraikan diatas, maka terdapat factor atau kriteria yang menjadi poin-poin dalam penilaian prestasi kinerja karyawan agar penilaian tersebut bersifat objektif berdasarkan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan masing-masing karyawan. Faktor-faktor atau kriteria-kriteria yang dapat dijadikan acuan guna mengukur kinerja karyawan yaitu (Gasperz, 2002) :

1. Faktor kualitas kerja. Indikator faktor ini antara lain adalah ketelitian dan kerapian kerja, kecepatan penyelesaian kerja, ketrampilan, dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja. Merupakan kemampuan kuantitatif karyawan dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan dan tugas yang dilakukan.
3. Faktor pengetahuan. Meninjau kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan. Mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakantugas, menjalankan peraturan, melakukan inisiatif, dan disiplin.
5. Faktor kehadiran. Melihat partisipasi karyawan dalam kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.
6. Faktor kerjasama. Meninjau bagaimana karyawan mampu bekerja dengan oranglain dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dari faktor-faktor di atas, maka faktor-faktor tersebut dapat diklasifikasikan masing-masing ke dalam kategori kemampuan kerja.

Dengan demikian, faktor-faktor penilaian kinerja tersebut dapat dikelompokkan dan dikenali ke dalam 2 kemampuan kerja yang nantinya juga akan diketahui bobot untuk masing-masing kemampuan kerja berdasarkan kebutuhan perusahaan. Sehingga perusahaan lebih mudah menentukan bobot serta menilai kriteria atau faktor penilaian kerja tersebut dalam 2 kemampuan kerja yang berbeda.

Uji Validitas

Apriyani (2011) Validitas mengandung pengertian sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dipakai untuk melakukan pengukuran. Dalam penentuan validitas ada 3 hal yang penting yang harus dipenuhi, yaitu kriteria pengukuran harus relevan, isi pengukuran harus relevan, dan cara pengukuran harus relevan. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan

menguji tiap faktor yang dibentuk oleh instrumen. Pengujian ini dilakukan dengan menguji tiap faktor yang dibentuk oleh instrumen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan analisis faktor yang terdapat dalam program *Statistical Product for Service Solution (SPSS)16.0 for Windows*. Analisa faktor ini digunakan karena merupakan analisa statistik yang mampu menggambarkan hubungan yang terdapat dalam setiap faktor variabel. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

r_{XY} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang dikorelasikan.
X = Skor untuk pernyataan yang dipilih
Y = Skor total
n = Jumlah responden

Tabel 2.2 Koefesien Korelasi

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0.800 sampai dengan 1.00	Sangat Kuat
Antara 0.600 sampai dengan 0.800	Kuat
Antara 0.400 sampai dengan 0.600	Sedang
Antara 0.200 sampai dengan 0.400	Rendah
Antara 0.000 sampai dengan 0.200	Sangat Rendah

(Sumber:Sugiyono, 2006)

Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas dilakukan maka di uji reliabilitas yang bias disebut uji keadaan dengan memperhatikan koefisien keadaan adalah untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban responden. Metode yang digunakan untuk mengatur reliabilitas alat ukur adalah dengan menghitung nilai *alpha cronback*, dimana nilainya berkisar antara 0,00 sampai dengan 1. Yaitu metode perhitungan reliabilitas yang dikembangkan oleh *Cronbach (1979)*.

Nilai-nilai untuk pengujian reliabilitas berasal dari skor-skor item angket yang valid. Item yang tidak valid tidak dilibatkan dalam pengujian reliabilitas instrument memiliki tingkat reliabilitas

yang tinggi jika nilai koefisien yang diperoleh > 0.60. ada pendapat lain yang mengemukakan baik atau buruknya reliabilitas instrument dapat dikonsultasikan dengan nilai r table. (Imam Ghozali, 2002, Aplikasi Analisa Multivariat dengan program SPSS, Semarang.

Untuk menentukan keeratan hubungan dari perhitungan koefisien reliabilitas, maka digunakan kriteria sebagai berikut (Guilford dan Benjamin, 1978):

1. Kurang dari 0.2 : Hubungan yang sangat kecil dan bias diabaikan
2. 0.2 - < 0.40 : Sangat kecil (tidak erat)
3. 0.4 - < 07 : Hubungan cukup erat
4. 0.7 - < 0.9 : Erat (reliable)
5. 0.9 - < 1.0 : Sangat erat
6. 1 : Sempurna

Setelah dilakukan pengujian terhadap data hasil penyebaran kuesioner, maka dapat diketahui tingkat *validitas* dan *reliabilitas* data kuesioner tersebut. Jika data yang diambil belum *valid* maka perlu dilakukan perancangan kembali terhadap kuesioner yang disebar, atau data-data yang tidak *valid* telah mewakili data yang dimaksud. Tetapi, jika data sudah *valid* maka dapat melanjutkan ke tahap selanjutnya.

Analisis Regresi Linier

Analisis ini bertujuan untuk menentukan model yang paling sesuai untuk pasangan data serta dapat digunakan untuk membuat model dan menyelidiki hubungan antar dua variabel atau lebih. Skala variabel yang diukur rasio atau interval. Pada dasarnya analisis regresi adalah pembuatan model matematika, secara umum model regresi ada dua jenis, yaitu model linear atau model non linear. Namun disini penulis hanya akan membahas regresi linier, dimana :

$$Y = a + b (X)$$

Keterangan :

Y = *variable dependent*

X = *variable independent*

a = konstanta dari regresi yaitu perpotongan antara garis regresi dengan sumbu Y (Saat X = 0);

b = koefisien regresi merupakan arah garis regresi menunjuk besarnya perubahan var. Independen yang mengakibatkan perubahan var. Dependen. (a dan b merupakan nilai tetap untuk satu regresi)

Bila garis regresi diperoleh dari sampel dan digunakan untuk meramalkan garis regresi populasi, maka rumus di atas berubah menjadi sbb:

$$Y = a + b X$$

Beberapa *literature* menyebut variabel independen sebagai variabel bebas dan variabel

dependen sebagai variabel terikat. Tetapi secara jelas yang disebut variabel independen adalah variabel yang dapat mempengaruhi variabel lain, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Misalnya dalam persamaan konsumsi ($C = a + b Y$), diketahui bahwa besarnya nilai konsumsi (C) dipengaruhi oleh jumlah pendapatan (Y). Dengan demikian yang disebut dengan variabel independen adalah Jumlah Pendapatan (Y) dan yang menjadi variabel dependen adalah Konsumsi (C). Yang perlu mendapatkan perhatian dalam menentukan variabel independen dan variabel dependen adalah jangan "terpaku" pada notasi dalam suatu persamaan regresi, karena masing-masing *literature* menggunakan notasi sendiri-sendiri. Besarnya pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dilihat dari nilai koefisien regresinya. Pengaruh tersebut perlu diukur dan jika variabel independen mempunyai nilai tertentu maka variabel dependen tidak selalu pasti berada dalam nilai tertentu, tetapi mempunyai kecenderungan untuk mencapai nilai tertentu (Wesley, 1991).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai t hitung untuk kemampuan (X1) adalah 3,019 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%; $df = n - k - 1$ ($25 - 2 - 1$) = 22 dan uji satu sisi diperoleh t tabel yaitu = 1,717 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif kemampuan (X1) terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh hasil nilai t hitung untuk motivasi (X2) adalah 3,6217 dan menggunakan taraf signifikansi sebesar 5%; $df = n - k - 1$ ($25 - 2 - 1$) = 22 dan uji satu sisi diperoleh t tabel yaitu = 1,717 yang berarti bahwa nilai t hitung > t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis yang menyatakan ada pengaruh positif motivasi (X1) terhadap kinerja (Y) dapat diterima. Pengujian Hipotesis Secara Serentak (Simultan) (Uji F). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS dimana F tabel 3,44 sedangkan F hitung 25,91 F hitung > F tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat ditarik kesimpulan Penolakan H_0 berarti koefisien regresi adalah signifikan atau tidak dapat dianggap sama dengan nol, sehingga variabel X1, X2, kemampuan dan Motivasi didalam model regresi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Metode Penelitian

Pembuatan Kuesioner

Kuesioner merupakan salah satu alat yang dapat digunakan dalam penyelesaian masalah judul kerja praktek yang akan diselesaikan. Dalam pembuatan kuesioner harus memperhatikan setiap poin-poin pertanyaan yang akan dijawab oleh responden.

Pilot Study

Pengumpulan data didahului dengan uji coba instrumen penelitian pada sekelompok karyawan yang merupakan bagian dari populasi yang bukan sampel. Maksudnya untuk mengetahui apakah instrumen tersebut cukup handal atau tidak dan dapat dipahami. Pada *pilot study* dilakukan uji validitas dan reliabilitas kuesioner yang akan disebarakan ke populasi yang sama. Uji validitas adalah seberapa cermat dan valid kuesioner yang telah disebarakan dan telah dijawab oleh responden. Sedangkan, uji reliabilitas adalah proses pengukuran terhadap ketepatan (konsisten) dari suatu kuesioner yang telah dijawab responden. Pengujian ini dimaksudkan untuk menjamin kuesioner yang telah dijawab responden yang digunakan merupakan sebuah kuesioner yang handal, konsistensi, stabil dan dependabilitas sehingga bila digunakan berkali-kali akan menghasilkan data yang sama.

Penyebaran Kuesioner

Dalam melakukan penyebaran kuesioner harus memperhatikan berapa jumlah responden yang akan menjawab kuesioner yang akan kita sebarakan. Jika responden berjumlah > 100 , maka lebih baik diambil sampel nya saja. Dan jika < 100 , lebih baik diambil populasinya. Dalam kerja praktek yang sedang dilakukan, jumlah karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru berjumlah 30 orang. Jadi, jumlah kuesioner yang disebarakan berjumlah 30, mengambil populasi.

Pengumpulan Data

Pengumpulan data biasanya diawali dengan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan masalah kerja praktek. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam mencapai tujuan kerja praktek. Data yang dikumpulkan ditentukan oleh variabel-variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Data itu dikumpulkan dari sampel yang telah ditentukan sebelumnya.

Analisa Data

Analisis data dan pembahasan bertujuan untuk menjelaskan tentang data yang telah diolah pada bab sebelumnya. Tujuan analisis dari kerja

praktek ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru yang diukur dengan uji regresi linier dan uji ANOVA.

Hasil dan Pembahasan

Adapun data yang diperoleh berbentuk kuesioner yang meliputi 20 pertanyaan yang mewakili variabel X dan variabel Y. Kuesioner ini disebarakan kepada karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru yang berjumlah 30 orang responden. Kuesioner yang disebarakan berbentuk skala *likert* yang memiliki 5 alternatif jawaban yaitu:

1. Sangat Setuju bernilai 5
2. Setuju bernilai 4
3. Netral bernilai 3
4. Tidak Setuju bernilai 2
5. Sangat Tidak Setuju bernilai 1

Adapun hasil rekapitulasi jawaban responden untuk variabel X dapat dilihat pada Tabel 1, sedangkan untuk variabel Y dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 1. Rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel x (motivasi kerja)

Responden	Jawaban Pertanyaan															Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	68
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
14	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	53
15	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60

Tabel 1. Rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel x (motivasi kerja) (lanjutan)

Responden	Jawaban Pertanyaan															Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
20	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	58
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
24	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61
25	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	54
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	61
29	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	68
30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	62

Tabel 2. Rekapitulasi hasil jawaban responden untuk variabel y

Responden	Jawaban					Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	5	5	4	5	24
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	4	20
7	4	4	4	4	4	20
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	4	3	4	4	4	19
16	4	4	4	4	4	20
17	4	4	4	4	4	20
18	4	4	4	4	4	20
19	4	4	4	4	4	20
20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	5	4	5	5	23
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	5	4	5	4	4	22

Uji Validitas

Pada penelitian ini untuk uji validitas variabel X (Motivasi Kerja), peneliti menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % dengan pengujian 2 arah dari seluruh responden yang berjumlah 30 orang dan diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3610. Dari hasil pengolahan data variabel X (Motivasi Kerja) diperoleh hasil uji validitas terdapat 1 pertanyaan yang tidak valid yaitu pertanyaan 2 yang berbunyi “Motivasi Kerja

adalah karyawan harus mengatasi masalah yang dihadapinya sewaktu bekerja”, karena nilai r_{hitung} pertanyaan 2 < r_{tabel} . Pertanyaan 2 tidak valid dapat terjadi karena beberapa hal, salah satunya karena responden tidak mengerti maksud dari pertanyaan 2. Pertanyaan 2 yang tidak valid dapat dibuang. Sedangkan untuk hasil uji validitas pertanyaan variabel X (Motivasi Kerja) yang lain diperoleh semua r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan variabel X (Motivasi Kerja) selain pertanyaan 2 adalah valid.

Sedangkan untuk hasil uji validitas variabel Y (kinerja karyawan) dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95 % dengan pengujian 2 arah dari seluruh responden yang berjumlah 30 orang, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3610. Dari hasil pengolahan data variabel Y (kinerja karyawan) diperoleh hasil uji validitas yaitu semua r_{hitung} pertanyaan variabel Y (kinerja karyawan) lebih besar dari r_{tabel} . Hal ini berarti bahwa semua pertanyaan variabel Y (kinerja karyawan) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah kuesioner yang telah disebar dan dijawab oleh responden reliabel (handal) ketika kuesioner tersebut disebar kembali. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *Software SPSS Versi 19*, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X (Motivasi Kerja) sebesar 0,893 yang artinya erat (reliabel). Dan diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Y (kinerja karyawan) sebesar 0,822 yang artinya erat (reliabel). Sesuai dengan kriteria, hasil uji reliabilitas Variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan) berada diantara 0,7 - < 0,9, maka dapat disimpulkan bahwa hasil kuesioner memiliki reliabilitas yang erat (reliabel) yang artinya kuesioner yang disebar dapat digunakan sebagai alat ukur untuk menjawab pertanyaan yang harapannya mewakili keadaan sebenarnya.

Uji Korelasi

Pengujian korelasi dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), maka dilakukan uji korelasi untuk mengukur seberapa kuat pengaruh atau hubungan antar variabel dan digunakan hipotesis sebagai berikut.

1. Berdasarkan nilai probabilitas

Hipotesis:

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

H1 : Ada pengaruh variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan)

Dimana untuk pengambilan keputusan:

- Jika nilai probabilitas $> 0,05$ maka H0 di terima
- Jika nilai probabilitas $< 0,05$ maka H0 di tolak

Berdasarkan hasil uji korelasi pada tingkat signifikansi 0,05 atau tingkat kepercayaan 95%, uji signifikan (2-tailed) menghasilkan nilai probabilitas signifikansi sebesar 0,008 dan nilai signifikansi tersebut berada dibawah 0,05, probabilitas Sig $0,008 < 0,05$, maka H0 ditolak artinya ada pengaruh variabel X (Motivasi Kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) dan berhubungan secara signifikan, karena nilai ini berarti memang terdapat hubungan (korelasi) antara variabel X (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan).

- Berdasarkan nilai korelasi

Interval nilai korelasi $-1 < r < 1$

Dimana:

$r = 1$ artinya ada korelasi positif sempurna dan searah

$r > 0,5$ artinya ada korelasi positif yang kuat dan searah

$r < 0,5$ artinya ada korelasi positif yang lemah dan tidak searah

$r = -1$ artinya ada korelasi negatif sempurna dan tidak searah

$r = 0$ artinya tidak ada korelasi

Nilai korelasi antara variabel X (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 0,472, ini berarti ada hubungan (korelasi) yang terjadi (korelasi positif yang lemah dan tidak searah) antara variabel X (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan) yang artinya jika semakin kurang motivasi tempat kerja maka kinerja karyawan akan semakin turun atau sebaliknya. Seperti karyawan bekerja melebihi jam kerja standar maka karyawan diberikan tambahan berupa uang lembur disamping gaji itu merupakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan jadwal akibatnya karyawan banyak yang kurang fit untuk bekerja pada esok harinya.

Simple Regression Linier

Dengan adanya korelasi antara variabel X (Motivasi Kerja) dengan variabel Y (kinerja karyawan), maka dapat dibuat satu fungsi *Simple Regression Linier*, dimana variabel Y (kinerja karyawan) sebagai variabel terikat dan variabel X (Motivasi Kerja) sebagai variabel bebasnya. Fungsi *Simple Regression Linier* didapat dari hasil pengolahan data.

Dari hasil pengolahan data, dapat disusun suatu persamaan *Simple Regression*

Linier berdasarkan nilai B pada *Unstandardized Coefficients*, yaitu :

$$Y = 10,373 + 0,165 X$$

Dimana :

$$Y = \text{Kinerja Karyawan}$$

$$X = \text{Motivasi Kerja}$$

Persamaan *Simple Regression Linier* tersebut mempunyai konstanta (Intercept) sebesar 10,373 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 (t hitung = 2,970), hal ini berarti tanpa adanya pengaruh variabel X (Motivasi Kerja), maka variabel Y (kinerja karyawan) tetap ada, tapi cukup rendah. Dari hasil analisa ini semakin memperkuat pernyataan bahwa pengaruh variabel X (Motivasi Kerja) yang ada di lingkungan kerja mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) secara signifikan, seperti pada bahasan sebelumnya.

Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas yaitu, variabel X (Motivasi Kerja) secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu variabel Y (kinerja karyawan) pada tingkat kepercayaan tertentu dari tabel ANOVA. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan hipotesis sebagai berikut.

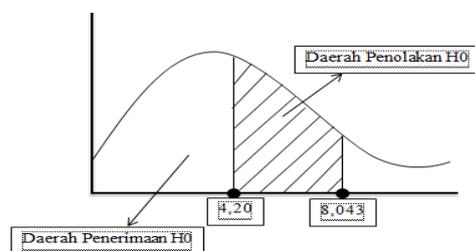
H0 : Faktor Motivasi Kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru

H1 : Faktor Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru

Dimana untuk pengambilan keputusan:

- Berdasarkan F_{hitung} dan F_{tabel}
 - Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H0 ditolak
 - Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H0 diterima

Pengolahan data menunjukkan nilai F hitung sebesar 8,043. Dan dengan menggunakan *Software SPSS Versi 19* diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 4,20.



Gambar 5.1 Grafik hasil uji Anova berdasarkan F_{hitung}

Berdasarkan grafik diatas, dapat diambil keputusan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 8,043

$>4,20$ dan H_0 ditolak. Berdasarkan uji hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima, jadi faktor Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Seperti perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi terhadap karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan dan bertanggung atas tugas yang diberikan.

2. Berdasarkan Probabilitas
 - a. Jika $P_{hitung} > P_{\alpha}$ maka H_0 diterima
 - b. Jika $P_{hitung} < P_{\alpha}$ maka H_0 ditolak

Selanjutnya, berdasarkan nilai probabilitas, diperoleh nilai probabilitas sebesar 0,008 yang berada jauh lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan probabilitas, dapat di ambil keputusan bahwa $P_{hitung} < P_{\alpha}$ maka H_0 ditolak Atau dengan kata lain bahwa faktor Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Seperti perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi terhadap karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan dan bertanggung atas tugas yang diberikan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan pada penelitian ini maka dapat disimpulkan:

- 1 Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $8,043 > 4,20$. Hal ini menunjukkan variabel X (Motivasi Kerja) baik secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan bagian produksi pada PT. Iga Bina Mix Pekanbaru. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan hal itu dapat dilihat pada perusahaan memberikan pekerjaan yang bervariasi terhadap karyawan sehingga karyawan mampu menyelesaikan dan bertanggung atas tugas yang diberikannya, perusahaan memberikan penghargaan pada karyawan yang bekerja dengan baik atau karyawan yang berprestasi.
- 2 Adapun usulan perbaikan terhadap kinerja dengan memberikan motivasi kerja kepada karyawan PT. IGA BINA MIX :
 - Perusahaan memberikan SOP (standard operational prosedur) agar karyawan dapat mengoptimalkan kinerja berdasarkan parameter yang telah ditentukan oleh perusahaan.
 - Perusahaan memberikan asuransi kejiwaan untuk setiap karyawan yang terjadi kecelakaan pada saat bekerja, agar karyawan bisa bekerja dengan tenang tanpa harus mengatasi masalah saat bekerja.

Perusahaan memberikan bonus kepada karyawan apabila karyawan memberikan kinerja yang bagus terhadap tugas yang dikerjakannya, agar karyawan bisa lebih semangat lagi saat bekerja.

Daftar Pustaka

- Agustina, Ika. Faktor-Faktor Motivasi Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kresitama, Universitas Guna Darma. 2009.
- Ginting, Perwira. Analisis Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja dibagian Produksi dengan 5S Konsep Keizen Sebagai Upaya Pencegahan Kecelakaan Kerja Di PT.XY, Departemen Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Sumatera Utara. Medan. 2013.
- Guilford, Benyamin. Fundamental Statistics in psychology and Education McGraw-Hill Kogasukha Ltd, Tokyo. 1978.
- Handoko. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi 2. Penerbit BPFE, Yogyakarta. 1996.
- Hartono. SPSS 16,0 Analisis Data Statistika dan Penelitian, pustaka Pelajar, Yogyakarta. 2008.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta. 2005.
- Heru, Tri. Manajemen Sumber Daya Manusia. UPP STIM YKPN, Yogyakarta. 2010.
- Mangkunegara. Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT Remaja Roda Karya, Bandung. 2005.
- Marwansyah. Manajemen Sumber Daya Manusia (2 Edition). Alfabeta, Bandung. 2010.
- Mutmainnah, Sri. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa Medan. Universitas Negeri Medan, Medan. 2008.
- Rojuaniah. Manajemen Kinerja, Universitas Esa Tunggal. Alfabeta, Bandung. 2012.
- S.P Hasibuan, Malayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta. 2009.
- Stoner, James. Manajemen. Edisi Bahasa Indonesia. Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta. 1996.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung. 2006.
- Sri, Mutmainnah. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa, *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis.* / Vol. III No: 1 Maret, Medan. 2008.
- Wibowo. Manajemen Kinerja. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta. 2007.