

## **Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta**

**Salsabilla Alifia Zahra Subekti<sup>a)</sup>, Suhartini**

*Prodi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta  
Indonesia*

<sup>a)</sup>Corresponding author: [17311159@students.uii.ac.id](mailto:17311159@students.uii.ac.id)

### **ABSTRAK**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Dalam mencapai tujuannya, tentu suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini berjalan tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting. Penelitian ini merupakan penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Mega Andalan Technopark. Peneliti melakukan program magang di divisi EXIM (ekspor dan impor) dan menemukan bahwa pentingnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan metode pengumpulan data berupa observasi, kuesioner dan kepustakaan. Pengujian data dilakukan dengan menggunakan *software* JASP, SPSS dan menarik kesimpulan. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi kerja yang akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** motivasi kerja, kinerja, manajemen bisnis

### **PENDAHULUAN**

Menurut Adha, Qomariah dan Hafidzi (2019) sumber daya manusia adalah faktor yang penting untuk menentukan sebuah pencapaian organisasi. Sumber daya manusia sendiri merupakan bagian penting dalam pencapaian sebuah tujuan dari perusahaan dalam mengembangkan usaha makro dan mikro (Widowati dan Retnani, 2021). Sumber daya manusia yang baik dan benar dapat membuat perusahaan sangat mudah mencapai tujuannya, dan akan lebih baik lagi jika perusahaan memiliki peralatan modern yang berteknologi tinggi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting, dengan melihat perkembangan bisnis yang saat ini semakin kompetitif. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Agar dapat mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka



harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi harus sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan (Mahardhika, Hamid dan Ruhana, 2013). Motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong atau menggerakkan seseorang atau karyawan melakukan suatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Menurut Siagian (2019) motivasi kerja membuat seseorang anggota organisasi bersedia untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga serta waktunya untuk bertanggung jawabnya pada pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan.

Motivasi menjadi salah satu problem yang menimpa SDM suatu organisasi. Pada karyawan PT. MAK Technopark Yogyakarta, hal ini dapat memicu terjadinya masalah ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja. Berdasarkan dari hasil observasi penulis pada karyawan PT. MAK Technopark, masih ada beberapa karyawan tidak memiliki motivasi kerja diperusahaan seperti menjalani pekerjaan yang tidak dengan senang hati atau bisa dibilang bekerja seperlunya, tidak dengan semangat pada umumnya karyawan.

Peningkatan kinerja karyawan perusahaan salah satunya dapat dilakukan dengan membangkitkan motivasi karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani, Supriatin dan Puspitawati (2023) yang menunjukkan motivasi eksistensi, motivasi pertumbuhan, dan motivasi keterkaitan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Suparman, Jajang dan Wahyudin (2023) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Goni, Manoppo dan Rogahang (2021) menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dapat dikatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dengan adanya motivasi kerja, kinerja karyawan menjadi lebih meningkat karena adanya faktor dorongan yang membuat karyawan lebih giat untuk bekerja. Ketika kinerja karyawan menurun karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam bentuk apapun, seperti diapresiasi, diberikan tambahan bonus apabila ada jam diluar hari kerja dan lain-lain. Pemberian motivasi kerja yang tepat dapat menimbulkan semangat dan keikhlasan dalam diri seseorang. Meningkatnya keinginan untuk bekerja, akan menghasilkan pekerjaan yang sangat baik sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerja karyawan meningkat, tetapi juga dapat meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan. Sehingga karyawan mengusahakan yang terbaik dalam melaksanakan tugasnya. Hal tersebut akan mendorong tingginya kepuasan kerja karyawan dan berdampak positif bagi kinerja perusahaan.

Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu adalah kinerja. Perusahaan tidak akan bertumbuh dengan baik apabila lingkungan perusahaan tidak kondusif, hal ini menyebabkan lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan (Badrianto dan Ekhsan, 2019). Sedangkan ketidaknyamanan karyawan dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan (Rahmadani dan Sampeliling, 2023).

Objek magang ini dilakukan pada PT. Mega Andalan Technopark. Perusahaan ini di rintis sejak tahun 1977 oleh beberapa orang lulusan Akademik Teknik Mesin Industri (ATMI) Surakarta, yang berawal dari sebuah industri kecil. Lokasi usahanya berada di Desa Bokoharjo Kecamatan Prambanan dengan nama Mega Steel. Produk yang dihasilkan adalah kursi lipat

dari bahan besi. Perusahaan sampai saat ini masih berdiri eksis dengan memiliki sejumlah karyawan dalam mendukung organisasi dalam mencapai tujuannya. Sedangkan kegiatan magang ini dilakukan pada divisi bidang Exim (*export and import*). Dalam divisi ini fokus yang dilakukan adalah pengecekan barang yang akan dikirim, pembuatan surat jalan, serta pengelolaan administrasi dan keuangan yang akurat serta tepat untuk mencapai target kinerja tujuan perusahaan, divisi EXIM mempertanggungjawabkan tugasnya kepada *General Manager* bisnis untuk memberikan dukungan ke *marketing export* dalam proses pengiriman *export*, agar penjualan dapat mencapai target yang telah ditetapkan, berkoordinasi dengan pihak pengiriman sehubungan dengan kebutuhan pengiriman *export*, antara lain jadwal pengiriman, kebutuhan pengemasan serta regulasi untuk pengiriman ekspor, Proses dokumentasi pengiriman ekspor dan kegiatan *support Marketing Export* antara lain, *forwarder*, EMKL, Dirjen Bea dan Cukai dan Kementerian Perdagangan.

Tujuan magang ini adalah untuk: (1) Mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan PT. Mega Andalan Techopark; (2) mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada PT. Mega Andalan Technopark motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, berdasarkan kondisi saat magang karyawan mengalami kurangnya motivasi diri sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan cenderung akan merasa puas apabila pekerjaan mereka berpengaruh besar terhadap perusahaan yang kemudian membuat mereka diperlakukan dengan baik oleh atasan mereka.

## KAJIAN LITERATUR DAN HIPOTESIS

### Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah upaya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Sudaryo, Aribowo dan (Efi), 2018). Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas (Sulistiyani dan Rosidah, 2018). Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja. Adapun indikator yang digunakan meliputi: Kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri (Sutrisno *et al.*, 2023).

Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga, mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut (Parella *et al.*, 2019). Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Amalia dan Fakhri, 2016). Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional supaya dapat merefleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya (Murti, Rahardjo dan Riza, 2013).

## Kinerja Karyawan

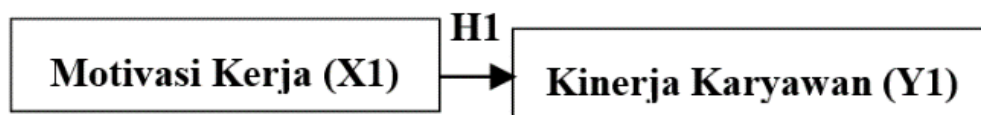
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison, Anwar dan Komariyah, 2016). Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang memungkinkan pegawai memutuskan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan melalui hasil kerja mereka di perusahaan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja (Sari dan Hadijah, 2016). Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas, berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu (Sari dan Hadijah, 2016). Agar dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu faktor utama keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah yang memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja yang baik (Josiah, Novalia dan Ahiruddin, 2019).

## Hipotesis

Motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Jika menurunnya motivasi maka akan berdampak pada kinerja, sehingga dapat membuktikan apa yang dimaksud dengan motivasi dan kinerja. Semakin kurang motivasi maka kinerja perusahaan akan semakin menurun. Selanjutnya jika tingkat motivasi meningkat, dan organisasi berdiri pada setiap langkah maka kinerja pegawai akan meningkat. Tingkat motivasi adalah hubungan langsung dan positif dengan kinerja pegawai, perjuangan motivasi meningkat, dan perjuangan untuk mencapai kebutuhannya akan meningkatkan kinerja pegawai, dengan pemberian motivasi kepada pegawai akan memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan. Berdasarkan penelitian oleh Suparman, Jajang dan Wahyudin (2023) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Maharani, Supriatin dan Puspitawati (2023) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Goni, Manoppo dan Rogahang (2021) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sejalan dengan ini, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

*H<sub>1</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.*



**Gambar 1.** Kerangka Kerja

## METODE

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif yang akan digunakan peneliti untuk menjelaskan lebih lanjut terkait penelitian. Metode yang digunakan adalah metode observasi, kuesioner dan kepustakaan.

Observasi adalah proses yang didahului dengan pengamatan kemudian pencatatan yang bersifat sistematis, logis, objektif, dan rasional. Kuesioner memiliki fungsi serupa dengan wawancara, hanya berbeda dalam implementasinya. Jika wawancara disampaikan oleh penulis kepada responden secara lisan, maka implementasi angket adalah responden mengisi kuesioner yang disusun oleh penulis.

Unit analisis dalam penelitian adalah sesuatu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian. Subjek dan sampel dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. MAK Technopark Yogyakarta, yang berjumlah 32 orang. Penelitian ini termasuk penelitian sampel, dikarenakan tidak semua populasi digunakan sebagai responden penelitian. Sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *software* JASP, SPSS.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Magang

#### Kegiatan Magang

Bagian hasil berisi penjelasan berkaitan dengan temuan yang anda dapatkan melalui hasil kegiatan magang dilakukan pada PT. MAK Technopark selama periode tiga bulan. Dalam pelaksanaannya, kegiatan magang berjalan dengan mengikuti kebijakan dari pihak PT. MAK Technopark. Kegiatan magang dilaksanakan pada:

Hari/Waktu : Senin – Jum'at (07.00 – 16.00)  
Istirahat : Senin – Jum'at (12.00 –13.00)  
Tanggal : 15 Juni -15 September 2021  
Tempat : PT. MAK Technopark Yogyakarta  
Alamat : Jl. Raya Piyungan – Prambanan Km. 5, Dinginan, Sumberharjo, Kec. Prambanan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55572.

Kegiatan magang dilakukan pada divisi bidang Exim (*export and import*). Dalam divisi ini fokus yang dilakukan adalah pengecekan barang yang akan dikirim, pembuatan surat jalan, serta pengelolaan administrasi dan keuangan yang akurat serta tepat untuk mencapai target kinerja tujuan perusahaan, divisi EXIM mempertanggung jawabkan tugasnya kepada *General Manager* bisnis untuk memberikan dukungan ke *Marketing Export* dalam proses pengiriman *export*, agar penjualan dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

#### Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas instrumen adalah proses mengevaluasi sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat mengukur secara akurat. Dalam penelitian ini uji validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program JASP for Windows Versi 0.17.2.1. Uji validitas ini dilakukan kepada 32 responden dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel dengan rumus:  $df = n-2 = 32-2 = 30$ ;  $p\text{-value} = 0,05$ ; r-tabel sebesar 0,361. Jika nilai r-hitung > r-tabel maka, item soal kuesioner tersebut dinyatakan valid dan sebaliknya. Setelah

dilakukan analisis melalui JASP for Windows Versi 0.17.2.1. maka diperoleh r-hitung sebagai berikut:

**Tabel 1.** Hasil Uji Validitas

No. Soal	R hitung (X)	R tabel	No. Soal	R hitung (Y)	R tabel
1.	0,511	0,361	6.	0,619	0,361
2.	0,722	0,361	7.	0,595	0,361
3.	0,633	0,361	8.	0,493	0,361
4.	0,759	0,361	9.	0,718	0,361
5.	0,535	0,361	10.	0,482	0,361

Data r-hitung dalam soal kuesioner diatas, dimana r-hitung > r-tabel maka item soal pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

### Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji validitas telah dilakukuan dan data yang diambil dinyatakan valid, selajutnya dilakukanlah uji reliabilitas instrumen, yaitu proses untuk menilai kendala dan konsistensi suatu instrumen pengukuran atau skala yang digunakan dalam penelitian atau evaluasi. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan rumus *alpha cronbach* dan uji reliabilitas dilakukan dengan JASP For Windows Versi 0.17.20.1. Dalam uji reliabilitas jika nilai *cronbach's alpha* lebih besar daripada r-tabel maka kuesioner dinyatakan reliabel dan jika *cronbach's alpha* lebih kecil daripada r-tabel maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan JASP for Windows Versi 0.17.20.1 adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R-tabel (signifikansi 5%)	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,606	0,349	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,660	0,349	Reliabel

Berdasarkan *output* di atas dapat dilihat nilai *alpha* variabel motivasi kerja (X) sebesar 0,606 dan nilai *alpha* variabel kinerja karyawan sebesar 0,660 kemudian nilai r-tabel pada signifikan 5% dengan n=32, di dapat sebesar 0,349. Nilai *cronbach's alpha* variabel x > r-tabel dan nilai *cronbach's alpha* variabel y juga > r-tabel, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian tersebut reliabel.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametik *shapiro-wilk*. Hipotesis yang digunakan adalah:

H0: Variabel residual terdistribusi normal

Ha: Variabel residual tidak terdistribusi normal

Pengambilan keputusan yang dilakukan adalah jika probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H0 diterima. Jika probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H0 ditolak. Jika signifikansi pada nilai *shapiro-wilk* < 0,05; maka H0 ditolak, jadi data residual berdistribusi tidak normal, jika signifikansi pada nilai *shapiro-wilk* > 0,05; maka H0 diterima; jadi data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas (uji *shapiro-wilk*) dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Uji Normalitas  
*One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
N		32	32
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	38.45	42.45
	<i>Std. Deviation</i>	0,675	0,497
<i>Shapiro-wilk</i>		0,939	0,921
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		0,077	0,055
<i>a. Test distribution is Normal.</i>			
<i>b. Calculated from data.</i>			

Hasil analisis pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai signifikan 0,077 (x) dan 0,055 (y), hal ini menunjukkan bahwa data tersebut tidak signifikan dari nilai tingkat kepercayaan ( $\alpha = 0,05$ ). Maka nilai  $H_0$  diterima, artinya data berdistribusi normal.

### Uji Linieritas

Uji linieritas ini bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier signifikan atau tidak. Uji linieritas diketahui dengan nilai F. Interpretasinya jika *nilai deviation from linearity sig.* > 0,05 maka ada hubungan antara variabel dependen terhadap independen adalah linier secara signifikan. Kemudian setelah dilakukan perhitungan data dengan bantuan SPSS for Windows Versi 26.0. Hasil dari pengujian linieritas terdapat dalam tabel berikut:

**Tabel 4.** Uji Linieritas

			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Kinerja Karyawan Motivasi Kerja	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined) Linierity</i>	6312,685	12	526,057	2,524	0,035
		<i>Deviation from Linierity</i>	1950,738	1	1950,738	9,360	0,006
	<i>Within Groups</i>		4361,947	11	396,541	1,903	0,105
	<i>Total</i>		3959,783	19	208,410		
			10272,469	31			

Hasil analisis pada tabel 4 menunjukkan bahwa nilai *sig.* (0,105) > 0,05 maka antara variabel bebas dengan variabel terikat linier, juga dengan membandingkan nilai F-hitung (1,903) yang lebih kecil dari F-tabel (2,34) dengan signifikansi 5%. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

### Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

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

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk menemukan atau mengetahui seberapa besar kemampuan motivasi kerja sebagai variabel bebas mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi ini dapat diketahui dengan melihat nilai dari *R-square* ( $R^2$ ) pada *model summary*. Hasil dari penelitian bisa dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 5.** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0,436a	0,190	0,163	16,655

a. *Predictors: (Constant), motivasi kerja*

Hasil analisis pada tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,436. Hal ini berarti hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 43,6% dan dapat disimpulkan bahwa hasil hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat moderat. *R-square* sebesar 0,190 menyatakan bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel terikat adalah 19% sedangkan, sisanya terdapat 81% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di analisis.

### Uji Hipotesis (Uji T)

Pada analisis regresi linier sederhana melalui *SPSS for Windows* versi 26.0 dapat diperoleh *output* hasil persamaan regresi linier sederhana berikut:

**Tabel 6.** Uji T

*Coefficients<sup>a</sup>*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	1 (Constant)	2,878	0,468		
Motivasi Kerja	0,356	0,129	0,483	2,967	0,006

a. *Dependent Variable:* Kinerja Karyawan

Tabel 6 menunjukkan nilai koefisien dari persamaan regresi linier sederhana. Data di atas menunjukkan nilai koefisien dari persamaan regresi linier sederhana didapatkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2,878 + 0,356 X$$

Diketahui nilai konstanta sebesar 2,878; artinya jika variabel motivasi kerja (X) konstan maka, rata-rata nilai variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 2,878. Selanjutnya pada angka koefisien regresi, nilainya sebesar 0,356. Angka ini mengandung arti bahwa jika variabel motivasi kerja (X) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 0,356. Uji T untuk mengetahui juga apakah ada pengaruh yang signifikan variabel X terhadap variabel Y. Dalam pengambilan keputusan, hipotesisnya adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak ada pengaruh yang signifikan variabel X (motivasi kerja) dan variabel Y (kinerja karyawan).

Ha: Ada pengaruh yang signifikan variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  maka, Ho ditolak yang artinya ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  maka Ha ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dari tabel *output* hasil persamaan regresi linier sederhana koefisien-koefisien diatas,  $t\text{-hitung}$  dari variabel bebas motivasi kerja adalah 2,967 dan dengan  $(df) = N-2=32-2 =30$  dari  $t\text{-tabel}$  ditemukan sebesar 2,042. Kemudian diambil kesimpulan bahwa  $t\text{-hitung}$  lebih besar dari  $t\text{-tabel}$  ( $2,967 > 2,042$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima, yang artinya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (motivasi kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).



## Pembahasan

### Tingkat Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan proses mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan tujuan mencapai apa yang diharapkan perusahaan (Harahap dan Khair, 2019). Motivasi kerja juga sebagai pendorong yang dapat mengakibatkan seseorang anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktunya untuk bertanggungjawab dari pekerjaannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2019).

Motivasi kerja pada PT. Mega Andalan Kalasan Technopark saat ini sangat berpengaruh positif karena, setiap karyawan yang berada pada perusahaan ini dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan arahan perusahaan. Motivasi ini terbukti dengan adanya semangat kerja yang dimiliki karyawan. Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan pada usaha yang dilakukan di saat bekerja. Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi merupakan representasi dari proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuannya.

Hasil pengolahan dan analisis data yang dilakukan penulis pada penyebaran kuesioner kepada 32 karyawan, di dapatkan rata-rata tingkat motivasi kerja karyawan pada divisi Exim (*export and import*) PT. Mega Andalan Technopark adalah sebesar 3,83 yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berada pada kategori setuju berdasarkan skala interval. Penelitian ini menggunakan lima pernyataan terhadap motivasi kerja sebagai tolak ukur penilaian, yaitu prestasi pekerjaan, penghargaan pekerjaan, kemampuan bekerja, jaminan kecelakaan, dan fasilitas pekerjaan. Proporsi penerapan kerja menunjukkan skor tingkat kemampuan bekerja pada karyawan di PT. Mega Andalan Technopark tertinggi sebesar 4,25 sementara proporsi fasilitas pekerjaan terhadap karyawan menunjukkan skor tingkat motivasi kerja terendah sebesar 3,43.

Manusia sebagai makhluk sosial cenderung membutuhkan interaksi sosial di lingkungan kerja, dan hubungan yang nyaman dengan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Hasil analisis lapangan menunjukkan bahwa hubungan rekan kerja di divisi Exim (*export and import*) PT. Mega Andalan Technopark sudah baik. Beberapa karyawan memiliki hubungan yang sangat akrab di luar pekerjaan, yang berkontribusi pada tingginya motivasi dalam bekerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara hubungan rekan kerja dan motivasi kerja karyawan. Pada PT. Mega Andalan Technopark motivasi kerja dilakukan dengan cara membuat *refreshing* baru kepada seluruh karyawan yang ada seperti dilakukan senam Jum'at pagi agar seluruh karyawan merasa rileks serta dapat memotivasi diri dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh atasannya.

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam

melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Perusahaan tidak akan bertumbuh dengan baik apabila lingkungan perusahaan tidak kondusif, hal ini menyebabkan lingkungan kerja menentukan tingkat kinerja karyawan (Badrianto dan Ekhsan, 2019). Sedangkan ketidaknyamanan karyawan dapat menurunkan kualitas kinerja karyawan (Rahmadani dan Sampeliling, 2023). Kinerja karyawan dapat dipengaruhi dengan kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang ada pada perusahaan. Kinerja seorang karyawan bersifat individual karena pada dasar setiap karyawan memiliki kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan pekerjaannya. Pada umumnya perusahaan dapat mengukur dan menilai kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing karyawan. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan telah dianalisis berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan. Temuan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan divisi Exim (*export and import*) PT. Mega Andalan Technopark. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien beta 0,356 dengan probabilitas sebesar  $< 0,001$  ( $p < 0,05$ ). Pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien beta memiliki tanda positif, yang mengartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Pengaruh langsung variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 35,6.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa rata-rata tingkat motivasi kerja karyawan divisi Exim (*export and import*) PT. Mega Andalan Technopark berada pada kategori sedang (berdasarkan skala interval) yakni sebesar 3,83. Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang akan berdampak pada tingkat kinerja karyawan. Peningkatan dimensi-dimensi motivasi kerja seperti isi prestasi pekerjaan, penghargaan pekerjaan, kemampuan bekerja, jaminan kecelakaan, dan fasilitas pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang telah disepakati. Motivasi kerja yang baik membuat karyawan lebih nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan fokus dalam pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dalam bentuk insentif atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## KETERBATASAN & IMPLIKASI MANAJERIAL

Pada penelitian magang ini memiliki keterbatasan berupa jumlah sampel yang kecil, jumlah hipotesis yang diuji hanya 1, serta nilai *R-Square* pada model regresi yang rendah. Adapun implikasi manajerial pada penelitian ini yaitu pihak PT. Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta harus memantau dan merawat motivasi kerja bagi para karyawannya.

Dimensi motivasi yang dapat dipantau dan dirawat antara lain seperti isi prestasi pekerjaan, penghargaan pekerjaan, kemampuan bekerja, jaminan kecelakaan, dan fasilitas pekerjaan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dalam bentuk finansial maupun non-finansial atas pekerjaan yang telah dilakukan, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi dan rela untuk mengerahkan kemampuan, keahlian, tenaga dan waktu untuk bertanggung

jawabnya dari pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Siagian, 2019). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Motivasi kerja pada kinerja karyawan sangat dibutuhkan pada perusahaan ini karena, banyak karyawan yang merasa mereka tidak memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya. Dari hasil penelitian juga terdapat bukti bahwa karyawan merasa mereka kurang mendapat motivasi kerja dan kurang mendapatkan apresiasi dalam melakukan pekerjaannya. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung memiliki sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai kerja yang telah disepakati. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan motivasi kerja dalam bentuk insentif atau penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan, untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Motivasi kerja pada perusahaan ini terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh positif, karyawan pada perusahaan akan melakukan pekerjaan ketika mereka sudah termotivasi oleh dirinya sendiri atau orang lain, salah satu bentuk motivasi yang dilakukan di perusahaan adanya senam pagi di setiap jum'at agar karyawan tidak jenuh dengan pekerjaan mereka. Biasanya setelah mereka melakukan senam tersebut mereka merasa termotivasi dan merasa pekerjaan mereka tidak terlalu berat karena dari melakukan senam tersebut membuat mereka semangat dan bahagia.

Manusia sebagai makhluk sosial cenderung membutuhkan interaksi sosial di lingkungan kerja, dan hubungan yang nyaman dengan rekan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara hubungan rekan kerja dan motivasi kerja karyawan. Pengujian tersebut menunjukkan bahwa koefisien beta memiliki tanda positif, yang mengartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan. Kesimpulannya adalah motivasi kerja (X1) berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Andalan Technopark.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R.N., Qomariah, N. dan Hafidzi, A.H. (2019) "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), hal. 47–62. Tersedia pada: <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/1045847>.
- Amalia, S. dan Fakhri, M. (2016) "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro," *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), hal. 119–127. Tersedia pada: <https://jurnal.stmik-mi.ac.id/index.php/jcb/article/view/150>.
- Badrianto, Y. dan Ekhsan, M. (2019) "The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang," *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(1), hal. 64–70. Tersedia pada: <https://e-journal.stiekusumanegara.ac.id/index.php/jrbee/article/view/8>.
- Edison, E., Anwar, Y. dan Komariyah, I. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Goni, G.H., Manoppo, W. dan Rogahang, J.J. (2021) "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," *Productivity*, 2(4), hal. 330–335. Tersedia pada:

- <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/productivity/article/view/35047>.
- Harahap, D.S. dan Khair, H. (2019) “Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja,” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), hal. 69–88. Tersedia pada: <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>.
- Josiah, T., Novalia, N. dan Ahiruddin, A. (2019) “Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Penggerak PKK Kota Bandar Lampung,” *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan, dan Bisnis*, 4(2), hal. 9–15. Tersedia pada: <https://doi.org/10.24967/ekombis.v4i2.471>.
- Maharani, D.A., Supriatin, D. dan Puspitawati, E. (2023) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga,” *MEDIKONIS: Jurnal Media Ekonomidan Bisnis*, 14(1), hal. 66–77. Tersedia pada: <https://tambara-ejournal.id/medikonis/article/view/79>.
- Mahardhika, R., Hamid, D. dan Ruhana, I. (2013) “PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 4(2), hal. 1–10. Tersedia pada: <https://www.neliti.com/id/publications/75357/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap-kinerja-karyawan-survei-karyawan-pada-pt-axa-fi>.
- Mangkunegara, A.A.A.P. (2017) *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta: Refika Aditama.
- Murti, N.L.B.M., Rahardjo, K. dan Riza, M.F. (2013) “PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang),” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(2), hal. 1–8. Tersedia pada: <https://www.neliti.com/id/publications/78049/pengaruh-motivasi-dan-disiplin-terhadap-efektivitas-kerja-karyawan-studi-pada-ka>.
- Parela, E. *et al.* (2019) “Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran,” *Jurnal Relevansi: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 3(1), hal. 1–10. Tersedia pada: <https://jurnal.stiekrakatau.ac.id/index.php/relevansi/article/view/27>.
- Rahmadani, F. dan Sampeliling, A. (2023) “Pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan,” *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 20(1), hal. 77–86. Tersedia pada: <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/download/12872/2599>.
- Sari, R.N.I. dan Hadijah, H.S. (2016) “Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja,” *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), hal. 204–214. Tersedia pada: <https://ejournal.upi.edu/index.php/jpmanper/article/view/3389>.
- Siagian, S.P. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A. dan (Efi), N.A.S. (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerit Andi.
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta Bandung.

- Sulistiyani, A.T. dan Rosidah (2018) *Manajemen sumber daya manusia: Pendekatan teoretik dan praktik untuk organisasi publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Suparman, D.R., Jajang, D. dan Wahyudin, S.H.G. (2023) “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang,” *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), hal. 47–53.
- Sutrisno, S. *et al.* (2023) “Dampak Pemberian Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Rintisan: Literature Review,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(2), hal. 1871–1881. Tersedia pada: <https://journal.yrpiipku.com/index.php/msej/article/view/1443>.
- Widowati, S. dan Retnani, E.D. (2021) “Pengaruh Pengendalian Internal, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pelatihan Kapasitas Usaha terhadap Risiko Kredit,” *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi*, 10(10). Tersedia pada: <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jira/article/view/4325>.