

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

Winda Amelia, S.Pd.I., M.M.<sup>1</sup> Sefrizawati, S.AB., M.M.<sup>2</sup> Lidya Ikhsan, S. Pd., M.M.<sup>3</sup>

Administrasi Bisnis<sup>1</sup>, Administrasi Bisnis<sup>2</sup>, Administrasi Bisnis<sup>3</sup>  
Politeknik LP3I Pekanbaru<sup>1</sup>, Politeknik LP3I Pekanbaru<sup>2</sup>, Politeknik LP3I Pekanbaru<sup>3</sup>

e-mail: [windaamelia@plb.ac.id](mailto:windaamelia@plb.ac.id) 1, [sefrizawati@plb.ac.id](mailto:sefrizawati@plb.ac.id) 2, [lidyaikhsan@plb.ac.id](mailto:lidyaikhsan@plb.ac.id) 3

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan kepada 31 karyawan PT.Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa nilai t-hitung (7.754) lebih besar daripada nilai t-tabel (2.045), dengan  $\text{sig } 0,00 < \text{sig } 0,05$ , jadi dapat dipahami bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Motivasi dan Kinerja Karyawan pada PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru. Selain itu, telah dihasilkan bahwa nilai R Square sebesar 0,675 berdasarkan per-hitungan koefisien determinasi (R<sup>2</sup>). Hasil ini menunjukkan secara keseluruhan, variabel motivasi ada berpengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja karyawan. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti insentif, komunikasi, dan disiplin kerja, ada berpengaruh sebesar 32,5%. Hasil penelitian memaparkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru benar dan dapat dilakukan.

Kata kunci : Motivasi , Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang Masalah

SDM berbeda antara satu dengan yang lain. Sehingga, sangat penting bagi organisasi untuk memahami kemampuan setiap SDM yang mereka miliki. Perusahaan harus selalu memastikan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan cara yang tepat. Kinerja didefinisikan sebagai Upaya yang dilakukan oleh karyawan yang mampu, berkompetensi, termotivasi, dan memiliki kesadaran untuk melakukannya.

Sekarang ini, kinerja dianggap sangat penting untuk kelancaran operasi bisnis, baik industri, dagang, atau jasa. Perusahaan pasti akan berusaha untuk mencapai tujuan, dan kesuksesan dalam mencapai tujuan tersebut bergantung pada kemampuan mereka dalam hal teknologi dan operasional serta SDM.

Salah satu hal yang paling penting untuk mencapai kinerja yang baik adalah motivasi, karena perlu untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan, terlepas dari kebiasaan perusahaan. Oleh karena itu, motivasi juga berkaitan dengan bagaimana memberikan dorongan dan hasrat untuk dapat mencapai kinerja yang baik.

Sementara Fahmi (2017:176) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh suatu organisasi selama periode waktu, baik organisasi yang berorientasi pada

keuntungan maupun nonprofit. Arianty (2015) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang sukses yang dicapai seseorang saat menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan, investasi waktu, dan pengalaman kerja sebelumnya.

Sangat menarik dan penting, motivasi kerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan akan meningkat ketika mereka termotivasi. Menurut Wibowo (2014), dorongan dapat berasal dari dalam diri karyawan atau dari sumber luar. Menurut Bahri dan Nisa (2017), motivasi didefinisikan sebagai dorongan diri yang memotivasi seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu dengan mengerahkan semua tenaga, upaya, dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru menangani pemeliharaan dan perbaikan alat kesehatan di rumah sakit, puskesmas, dan klinik.

PT. Global Teknomedika Mandiri berkomitmen untuk memberikan layanan terbaik kepada klien dan karyawannya. Dengan pencapaian saat ini, kinerja karyawan PT. Global Teknomedika Mandiri sudah cukup baik. Namun, PT. Global Teknomedika Mandiri masih ingin lebih baik lagi dengan membuat lingkungan kerja yang lebih nyaman dan memotivasi karyawannya untuk bekerja lebih giat lagi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk secara menyeluruh menggali tentang seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga teori yang relevan dapat diterapkan.

### **Rumusan Masalah**

Berikut adalah rumusan masalah penelitian: "Apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru?"

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari studi ini adalah "untuk menentukan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru".

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Manajemen SDM**

Menurut Hasibuan (2017:10), manajemen SDM adalah bidang kebijakan perusahaan dan cara-cara yang digunakan untuk mengatur hubungan dan peran karyawan di sebuah perusahaan agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan efektif dan efisien, sehingga membantu perusahaan dalam mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dessler (2017:6) mengartikan manajemen SDM sebagai kebijakan dan cara-cara yang digunakan untuk mengatur hubungan antara karyawan dan perusahaan. Ini termasuk kebijakan perekrutan karyawan, proses seleksi karyawan, pelatihan untuk meningkatkan pemahaman tentang peran dan tanggung jawab pekerjaan, penghargaan untuk pencapaian, dan penilaian kinerja karyawan perusahaan.

Berdasarkan definisi di atas, manajemen SDM adalah suatu keterampilan yang mengatur hubungan dan peran karyawan dalam sebuah perusahaan. Ini dimulai dengan perekrutan, penyeleksian, pelatihan, pemberian kompensasi atau penghargaan, dan evaluasi kinerja karyawan.

## **Motivasi**

### **A. Pengertian Motivasi**

Motivasi diambil dari bahasa latin *movere*, yang berarti menggerakkan atau mendorong. Motivasi adalah komponen tingkah laku manusia yang mendorong mereka untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Istilah ini juga berasal dari kata "motif", yang berarti hal yang mendorong dari dalam diri seseorang manusia dalam bertindak atau berperilaku.

Motivasi, menurut Winardi (2016:6), adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri setiap orang. Potensi ini dapat dikembangkan secara mandiri atau dibantu oleh berbagai kekuatan luar, yang masing-masing dapat memengaruhi kinerja seseorang secara positif atau negatif. Menurut Hasibuan (2015:23), motivasi didefinisikan sebagai cara untuk mendorong karyawan untuk berkomitmen untuk mengerahkan segala kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam atau dari luar diri untuk melakukan sesuatu yang akan membantu mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:97), motivasi adalah memberikan dorongan untuk menumbuhkan hasrat kerja seseorang sehingga mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan efektif, dan mengintegrasikan semua kekuatan dan upaya mereka untuk mencapai kepuasan. Menurut teori motivasinya, David Mc Clelland mengatakan bahwa virus mental seseorang menentukan produktivitasnya dalam Hasibuan (2016:95). Virus mental sendiri adalah kondisi psikologis yang mendorong seseorang untuk berusaha menghasilkan hasil terbaik.

### **B. Teori Motivasi**

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

#### **1. Teori Motivasi menurut Mangkunegara**

Mangkunegara (2017) menyebutkan beberapa teori motivasi:

- a. Memenuhi Kebutuhan
- b. Membentuk nilai-nilai
- c. Meningkatkan Harapan
- d. Menciptakan Keadilan
- e. Menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

#### **2. Teori-Teori Motivasi Menurut Hasibuan**

Menurut Hasibuan (2014), ada beberapa teori motivasi, di antaranya adalah sebagai berikut:

- a. Teori Kepuasan, yang berfokus pada kebutuhan dan kepuasan seseorang yang membuat mereka bertindak serta bertingkah laku dengan cara tertentu. Teori ini berpusat pada perhatian terhadap unsur-unsur yang ada dalam diri seseorang.
- b. Teori Motivasi Proses, yang berfokus pada unsur-unsur dalam diri manusia yang menghasilkan tindakan atau hasil tertentu.
- c. Teori Pengukuhan, berpusat pada bagaimana seseorang bisa mempelajari tingkah laku orang lain. Memahami sebab dan akibat (misalnya, promosi berdasarkan prestasi) merupakan landasan dari teori ini.

### C. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146), ada beberapa tujuan yang dapat dicapai melalui pemberian motivasi, yaitu:

1. Menjadikan karyawan lebih bermoral dan merasa puas dengan yang mereka kerjakan;
2. Menjadikan karyawan produktif;
3. Menjadikan pekerjaan karyawan bersifat stabil;
4. Menciptakan rasa disiplin;
5. Menjadikan karyawan lebih aktif;
6. Menjadikan kantor sebagai tempat yang menyenangkan;
7. Menumbuhkan rasa kreativitas, kesetiaan, dan keikutsertaan karyawan; dan
8. Memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi karyawan.

### D. Unsur – unsur yang Mempengaruhi Motivasi

Fredrick Herzberg. (2013) memaparkan beberapa hal yang berdampak terhadap motivasi kerja, seperti berikut: 1. Unsur yang ada di tempat kerja yang dapat meningkatkan rasa puas terhadap pekerjaan. 2. Unsur Penyehat yaitu unsur yang berfungsi untuk mencegah munculnya ketidakpuasan dalam bekerja.

Friedick Herzberg dan Wirawan (2013) juga menyebutkan beberapa unsur motivasi tambahan yang ada seperti supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, gaji, kebijakan dan praktik perusahaan dan keuntungan serta keamanan pekerjaan.

### E. Indikator Motivasi

Hasibuan (2016) menyatakan indikator motivasi kerja ada dua macam. Yang pertama adalah indikator motivasi intrinsik yang bisa dipahami sebagai motivasi dari dalam diri seorang individu. Seperti karyawan yang berambisi untuk menjadi karyawan terbaik. Kemudian, Unsur-unsur yang berasal dari luar diri karyawan atau bisa dipahami dengan motivasi dari hal-hal luar. Seperti, kenaikan gaji, *reward*, bonus dan naik jabatan.

## Kinerja Karyawan

### A. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah ukuran seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja memiliki banyak batas, dan para ahli setuju bahwa kinerja yang lebih baik adalah hasil dari upaya untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil setelah menyelesaikan tugas tertentu. Hasil dari sebuah pekerjaan dapat berupa barang atau jasa, dan kinerja seseorang bisa kita lihat dari barang atau jasa yang dihasilkan apakah sudah sesuai dengan yang diharapkan atau malah sebaliknya. Hal ini dikemukakan oleh Sudaryono (2017).

"Kinerja adalah suatu tahap tentang bagaimana sebuah pekerjaan berlangsung untuk menghasilkan sesuatu. Kemudian, hasil dari pekerjaan itu sendiri bisa menunjukkan kinerja. Hal ini dikemukakan oleh Hasiolan dan Reniyati (2017). Dengan kata lain, kegagalan karyawan berdampak negatif pada kinerja organisasi. Sebaliknya, Priansa (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari sebuah kegiatan pekerjaan tertentu dalam kurun periode waktu tertentu.

### **Hal- Hal Yang Bisa Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Sudaryono (2017), ada dua unsur yang mempengaruhi kinerja: unsur internal dan eksternal.

1. Unsur internal yang mencakup kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, latar belakang keluarga, kondisi fisik, karakteristik, dan kelompok pekerja.
2. Unsur eksternal yang mencakup aturan kepegawaian, kepuasan pelanggan, norma sosial, serikat buruh, keadaan ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan situasi pasar.

Tetapi, menurut Muis, Jufrizen, dan Fahmi (2018), ada tiga unsur yang mempengaruhi kinerja karyawan. Unsur pertama adalah kemampuan psikologis karyawan, di antaranya kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan kenyataan (*Knowledge + skill*). Dengan kata lain, pegawai dengan IQ 110–120, pendidikan yang baik, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas sehari-hari akan lebih mudah mencapai tujuan. Oleh karena itu, karyawan harus ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan mereka. Kedua, Unsur Motivasi yaitu cara pandang seorang karyawan tentang keadaan kerja yang dapat memengaruhi motivasinya.

### **Jenis-Jenis Penilaian Kinerja**

Zainal (2014) menyatakan bahwa ada beberapa jenis penilaian kinerja, yaitu:

1. Hanya atasan yang melakukan penilaian.
2. Penilaian oleh kelompok lini Penilaian yang dilakukan oleh atasan tidak langsung.
3. Penilaian oleh kelompok karyawan.
4. Penilaian melalui keputusan komite.
5. Penilaian yang dilakukan oleh sekelompok peninjau independen dalam memberikan evaluasi yang mencakup berbagai sektor.

Dari uraian tersebut, bisa ditarik kesimpulan bahwa keuntungan dari kualitas pelayanan adalah meningkatnya efisiensi dan efektifitas yang berimbas kepada meningkatnya kepuasan pelanggan.

### **Ciri-ciri Kinerja Karyawan**

Menurut Siagian (2018), kinerja karyawan adalah hasil pencapaian yang dihasilkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan. Di antaranya, Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Ketepatan Waktu, dan Kedisiplinan serta Kreativitas, Inovatif, Orientasi pada hasil dan yang terakhir Orientasi pada pelanggan.

## **METODA PENELITIAN**

### **Bentuk Penelitian**

Penelitian ini berbentuk deskriptif kuantitatif yang mana menggambarkan situasi secara faktual. Variabel penelitian adalah gejala atau obyek yang akan diamati dan dikumpulkan datanya.

### **Jenis dan Sumber Data**

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Data ini biasanya digunakan sebagai dasar untuk setiap masalah statistik yang biasanya diolah dengan per-hitungan matematika.

## 2. Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Data Primer yang diperoleh melalui wawancara dan kusioner dari 31 karyawan PT. Global Teknomedika mandiri Pekanbaru sebagai sampel penelitian.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh dari dokumen struktur organisasi PT. Global Teknomedika mandiri Pekanbaru, serta dokumen pendukung lainnya.

## Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara: Metode pengumpulan data dengan melakukan sesi tanya jawab.
2. Kuesioner: Metode dengan memberikan beberapa pertanyaan dengan pilihan jawaban yang sesuai.

## Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016), Populasi adalah obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan ketetapan peneliti. Dalam penelitian ini, seluruh karyawan PT. Global Teknomedika mandiri Pekanbaru adalah populasi tersebut.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang diteliti oleh peneliti. Sebagaimana dinyatakan oleh Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi tersebut, sehingga sampel merupakan bagian dari populasi. Karena populasi penelitian kurang dari 100, teknik sampel jenuh digunakan, menurut Arikunto (2012:104), yang berarti setiap populasi diambil sebagai sampel dan ini disebut dengan *total sampling*. Studi ini akan menguji 31 karyawan PT Global Teknomedika mandiri di Pekanbaru.

## Pengukuran Variabel

Menurut Sugyono (2012:11), Skala Likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap, dan persepsi tentang fenomena sosial seseorang atau sekelompok orang. Variabel yang diukur dikategorikan menjadi indikator variabel. Berdasarkan informasi tentang skor yang diberikan kepada setiap responden, hasilnya adalah sebagai berikut, Jumlah 1 menunjukkan sangat tidak setuju (STS), 2 menunjukkan tidak setuju (TS), 3 menunjukkan kurang setuju (KS), 4 menunjukkan setuju (S), dan 5 menunjukkan sangat setuju (SS).

**Tabel 1.1: Defenisi Operasional Variabel**

Variabel	Konsep	Indikator
Motivasi Kerja (X)	"Suatu pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan sebaik-baiknya" adalah definisi motivasi kerja, menurut Hasibuan (2016).	1. Kebutuhan akan prestasi, 2. Pengakuan, dan 3. Pertumbuhan 4. Upah dan gaji 5. Peluang promosi. 6. Lingkungan kerja 7. Hubungan kerja 8. Menurut Hasibuan (2016)
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Siagian (2018), Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Kedisiplinan 5. Kreativitas 6. Inovasi 7. Orientasi pada hasil 8. Orientasi pada pelanggan Menurut Siagian (2018)

**Analisis Deskriptif**

Untuk menganalisis data, penulis menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang dimulai dengan menganalisis objek untuk membuat deskripsi atau gambaran objek yang diteliti secara sistematis, faktual, dan akurat, yang kemudian akan dibahas berdasarkan teori dan konsep yang cocok dengan masalah yang sedang dibahas. Hasil analisis diikuti dengan beberapa kesimpulan dan saran. Menghitung tanggapan atau capaian indikator adalah jenis analisis deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini.

**Uji Instrumen Data**

1. Uji Validitas

Kriteria uji validasi adalah sebagai berikut:

- a. Apabila *r-hitung* besar dari *r- tabel* dan memiliki tingkat signifikan 0,05, maka daftar pertanyaan variabel tersebut valid;
- b. Jika *r-hitung* kurang dari *r- tabel* dan memiliki tingkat signifikan 0,05, maka daftar pertanyaan variabel tersebut tidak valid.

2. Uji Realibilitas

Untuk mengevaluasi realibilitas, satu uji statistik digunakan *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Variabel dianggap terpercaya jika memiliki nilai alpha besar dari 0,60, dan uji signifikansi dilakukan pada taraf signifikansi 0,05, yang berarti bahwa variabel dianggap reliabel jika nilai alpha besar dari *r-kritis*.

### 3. Uji Normalitas

Tujuan dari uji ini adalah untuk menentukan apakah distribusi data dalam model regresi tergolong normal atau mendekati normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau histogram berarti pola distribusi bisa dianggap normal (Imam Ghozali, 2016:154). Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel bebas dan terikat atau keduanya memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Grafik plot normal P-P dari posisi regresi dapat digunakan untuk menentukan apakah ada normalitas atau tidak.

### 4. Analisis Regresi Sederhana

Untuk mengetahui adakah pengaruh motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja seorang pekerja dapat ditentukan dengan menggunakan analisis regresi linier sederhana. Salah satu cara untuk menggunakan program aplikasi SPSS untuk membaca hasil SPSS terhadap persamaan regresinya adalah dengan melihat luaran SPSS dalam tabel "coefficients" analisis. Ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, Motivasi Kerja (X), terhadap variabel terikat, Kinerja Karyawan (Y). Menurut Ghazali (2005), persamaan regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:  $Y = a + bX + e$

Dimana :

Y = Variabel dependen (Kinerja)

X = Variabel independen (Motivasi)

a = konstanta

b = koefisien garis regresi

e = Tingkat Kesalahan (eror)

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

Tujuan dari penggunaan pengujian model ini adalah untuk mengetahui seberapa besar persentase varians variabel bebas dalam model regresi linier sederhana dapat menjelaskan varians variabel terikat. Artinya pengujian model menggunakan  $R^2$  dapat menunjukkan bahwa variabel bebas lain yang mempengaruhi variabel terikat juga merupakan variabel bebas. Selanjutnya, besarnya pengaruh ditampilkan dalam benturan Koefisien determinasi = 1, yang menunjukkan bahwa variabel independen menyediakan informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependen. Sebaliknya, jika koefisien determinasi ( $R^2$ ) = 0, maka variabel independen tidak dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

### 6. Uji Hipotesis (Uji t)

Nilai uji statistik dianggap signifikan secara statistik apabila berada dalam daerah kritis (daerah di mana  $H_0$  ditolak). Jika nilai uji statistik berada dalam daerah di mana  $H_0$  diterima, ujian tersebut dianggap signifikan (Ghozali, 2011). Nilai t-tabel dihitung dengan tingkat keyakinan 95%, dengan tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5% = 0,05, dan derajat kebebasan (df) = n-2. Dilakukan untuk menentukan ada tidaknya pengaruh antara variabel X dan Y. Hasilnya adalah sebagai berikut:

1.  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima apabila t-hitung lebih kecil dari t-tabel

2.  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak apabila t-hitung besar dari t-tabel.

## PEMBAHASAN

### Karakteristik Data Responden

#### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dapat diketahui bahwa identitas jenis kelamin responden pria berjumlah 20 orang dengan persentase 65% sedangkan responden wanita berjumlah 11 orang dengan persentase 35%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 20 orang dengan persentase 65%.

#### 2. Responden Berdasarkan Usia

Dapat diketahui usia responden yaitu sebanyak 5 orang atau sebesar 16% yang berusia 17-20 tahun, kemudian sebanyak 13 orang atau sebesar 42% yang berusia 21-25 tahun, kemudian sebanyak 7 orang atau sebesar 19% yang berusia 26-30 tahun dan kemudian sebanyak 6 orang atau sebesar 19% berusia >30 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah responden yang berusia 26-35 tahun.

#### 3. Responden Berdasarkan Pendidikan

Dapat diketahui tingkat pendidikan responden yaitu, sebanyak 4 atau sebesar 13% dengan pendidikan SMP, sebanyak 14 atau sebesar 45% dengan pendidikan SMA/SMK, sebanyak 5 orang atau sebesar 16% dengan pendidikan Diploma dan sebanyak 8 orang atau sebesar 26% dengan pendidikan S1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden yang terbanyak adalah yang berpendidikan SMA/SMK.

### Deskripsi Analisa Data

#### Uji Validitas

Nilai *r-hitung* dan nilai *r-tabel* digunakan untuk menguji validitas butir-hitung pernyataan. Jika nilai *r-hitung* lebih besar dari *r-tabel*, maka item pernyataan dinyatakan valid, jika nilai *r-hitung* lebih rendah dari *r-tabel*, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid.

Dengan menggunakan  $df = n - 2$ , yang berarti  $31 - 2 = 29$  dan taraf signifikan 5% (0,05), uji validitas dapat dilakukan pada 31 responden. *r tabel* 0,3550.

Semua item pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,3550, sehingga semua item pernyataan tersebut valid, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas.

#### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menentukan seberapa jauh alat pengukur dapat dipercaya atau memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang sama selama pengukuran berulang. Penelitian dianggap jika nilai koefisien reliabilitasnya lebih besar dari 0,60, maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

Semua pernyataan yang berkaitan dengan variabel X dan Y dapat dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan dalam tabel tersebut. Nilai Alpha Cronbach variabel-variabel ini lebih besar dari 0,60.

### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi apakah normal atau tidak. Untuk mengetahui apakah ada normalitas, Anda dapat menggunakan grafik plot normal P-P dari posisi regresi normal.

### Regresi Linear Sederhana

Hasil dan diskusi persamaan regresi di atas adalah Nilai konstanta ( $a$ ) 4,343, yang berarti bahwa nilainya tetap 4,343 jika kita asumsikan bahwa Motivasi pada Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru adalah nol (0). Selain itu, nilai koefisien regresi adalah 0,866, yang berarti bahwa Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru telah meningkat sebesar 0,866.

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

Hubungan yang kuat antara variabel independen dan variabel dependen ditunjukkan oleh nilai korelasi ( $R$ ) 0,821 di tabel. Sementara itu, nilai kuadrat  $R$  adalah 0,675. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 67,5% terhadap kinerja karyawan, dengan variabel disiplin kerja dan insentif memberikan pengaruh sebesar 32,5%.

### Uji Hipotesis (Uji $t$ )

Uji  $t$  dilakukan dengan membandingkan nilai  $t$ -hitung dengan nilai  $t$ -tabel pada signifikansi 5% ( $\alpha=0,05$ ) berdasarkan tabel. Untuk PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru, nilai  $t$ -tabel diperoleh dengan menggunakan hasil berikut:  $df = n-2$  (baris),  $\alpha$  (kolom), dan  $31 - 2 = 29$  (baris) dan 0,05 (kolom), sehingga nilai  $t$ -tabel adalah 2,045. Hasil ini menunjukkan bahwa nilai  $t$ -hitung (7.754) lebih besar daripada nilai  $t$ -tabel (2,045) dengan  $\text{sig } 0,000 < \text{sig } 0,05$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada motivasi.

### KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja pekerja PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru. Selain itu, variabel yang berkaitan dengan independen memiliki dampak terbesar. Menurut rumusan masalah penelitian, temuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru adalah valid dan dapat dilakukan.
2. Hasil penelitian uji normalitas menunjukkan bahwa hasil Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Global Teknomedika Mandiri Pekanbaru berdistribusi normal, dengan titik-titik yang menyebar dalam garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.
3.  $R$  Square sebesar 0,675 berdasarkan perhitungan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan pada secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan sebesar 67,5%. Variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti insentif, disiplin kerja, dll., memberikan pengaruh sebesar 32,5%. Kesimpulannya,  $t$ -hitung (7.754) lebih besar dari  $t$ -tabel (2,045) dengan  $\text{sig } 0,000$  lebih besar dari  $\text{sig } 0,05$ .

**Daftar Pustaka**

- [1] Abdal fadillah. (2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian marketing pada PT. Lintas Property Pekanbaru*
- [2] Ady, Fransiskus; Wijono, Djoko.(2013). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship, 2.2: 101-112.*
- [3] Arianty, N. (2015). *Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 14(2).*
- [4] Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta
- [5] Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 18(1), 9-1*
- [6] Edison, Emron., dkk. (2016). *Manajemen SDM.* Alfabeta: Bandung
- [7] Ghozali, imam. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan dengan program IBM SPSS 23 (edisi 8). Cetakan ke VIII.* Semarang : Badan penerbit universitas diponegoro.
- [8] Hasibuan. (2017). *Manajemen SDM. Edisi Revisi.* Jakarta: Bumi Akasara
- [9] Hasibuan, M.S.P. (2014). *Manajemen SDM. Edisi Revisi.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [10] Hasibuan, 2016. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan ke 13.* Jakarta: Bumi Aksara
- [11] Hasibuan,M. (2013) *Manajemen SDM* , Jakarta :Bumi aksara.
- [12] Hasibuan,M. (2015) *Manajemen SDM* , Jakarta :Bumi aksara.
- [13] Kotler, Phillip dan Kevin Lane Keller.(2016). *Manajemen Pemasaran edisi 12 Jilid 1 & 2.*Jakarta: PT. Indeks.
- [14] Larasati, Sindi, and Alini Gilang.(2014). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan wilayah telkom jabar barat utara (Witel bekasi)." Jurnal Manajemen dan Organisasi 5.3: 200-213.*
- [15] Mangkunegara. (2017).*Manajemen SDM Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.* Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- [16] Muis, Muhammad Ras, J. Jufrizen, And Muhammad Fahmi. 2018. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah) 1(1):9-25*
- [17] Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & Pengembangan SDM.* Bandung: PT Alfabet.
- [18] Putri Novrita .(2021). *Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pencarian dan pertolongan (basarnas) Pekanbaru*
- [19] Rozalia, Nur Avni, Hamida Nayati, and Utami Ika Ruhana. (2015). *Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada karyawan PT. Pattindo Malang). Jurnal Administrasi Bisnis 26.2.*
- [20] Siagian, Sondang P. (2018). *Manajemen SDM Edisi 12.* Ghalia Indonesia
- [21] Sudaryono.(2017). *Manajemen Kinerja: Konsep, Aplikasi, dan Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [22] Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.*

- [23] Sunyoto, D.(2018). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data SDM (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service
- [24] Theodora, Olivia. (2015).*Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang."Agora 3.2: 187-195.*
- [25] Winardi. (2016). *Motivasi dan pemotivasian dalam manajemen*.Jakarta : Raja wali.
- [26] Zainal, V. R. (2014). *Manajemen SDM Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.