

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Kerja Regulated Agent Pt. Angkasa Pura
Logistik Cabang Badung Bali

Komang Tri Widyantara^{1*}, Ni Nyoman Teristiyani Winaya²⁾, I Ketut Santra³⁾

^{1,2,3)}Jurusan Administrasi Niaga, Politeknik Negeri Bali, Jl. Kampus Bukit Jimbaran, Kuta Selatan,
Badung-Bali – 80364, Telp. 0361-701981 (hunting) Fax. 0361-701128

mangtara99@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Badung Bali dengan sub-hipotesis yaitu pengaruh indikator-indikator motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan melalui pendekatan kuantitatif. Penerapan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik dapat diketahui dengan teknik kuesioner. Sedangkan populasi dalam penelitian ini di dapat dari karyawan yang berjumlah 30 orang dan dari hasil analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Ukuran sampel minimal yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 30 oarang. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini di lakukan secara online dengan menggunakan google form dengan mengirimkan link kuesioner melalui direct messages. Data kemudian diolah menggunakan teknik analisis statistik deskriptif. Selanjutnya yaitu uji kualitas datayang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, serta uji regresi linier berganda yang meliputi uji t, uji f dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan baik secara parsial maupun simultan antara motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja karyawan pada unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkas Pura Logistik Cabang Bali.

Kata Kunci: Motivasi eksternal dan internal, kinerja

Abstract. *This study aims to determine the effect of motivation on employee performance in the Regulated Agent work unit of PT. Angkasa Pura Logistik Badung Bali Branch with a sub-hypothesis, namely the influence of external and internal motivation indicators on employee performance through a quantitative approach. The application of the influence of motivation on employee performance in the Regulated Agent work unit of PT. Angkasa Pura Logistics can be identified by using a questionnaire technique. While the population in this study was obtained from employees, amounting to 30 people and from the results of the analysis of this study using multiple linear regression analysis. The minimum sample size used in this study is 30 people. The distribution of the questionnaires in this study was carried out online using a google form by sending a link to the questionnaire via direct messages. The data was then processed using descriptive statistical analysis techniques. Next is the data quality test which includes the validity and reliability test, the classical assumption test which includes the normality test, the multicollinearity test and the heteroscedasticity test, as well as the multiple linear regression test which includes the t test, f test and the coefficient of determination test. The results of the study stated that there was a positive and significant influence either partially or simultaneously between external motivation and internal motivation on employee performance at the Regulated Agent work unit of PT. Angkasa Pura Logistics Bali Branch.*

Keywords: *External and internal motivation, performance*

Pendahuluan

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam bekerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan umumnya pasti memiliki standar kategori untuk penilaian kinerja, begitu pula dengan unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali yang juga mempunyai standar kategori penilaian kinerja karyawan, diantaranya "Baik", "Rata-Rata", dan "Kurang". Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan beberapa upaya yang harus dilakukan perusahaan, salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memotivasi karyawan. Motivasi yang diberikan oleh *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali adalah memberikan tunjangan hari raya, jaminan kecelakaan kerja, tunjangan Kesehatan, asuransi serta pemberian upah bulanan dan harian serta bonus. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu data kuantitatif, dimana penelitian ini menyebarkan kuesioner kepada karyawan yang bertujuan untuk mengetahui motivasi eksternal dan internal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan internal secara parsial maupun simultan.

Metodelogi Penelitian

Data kuantitatif adalah data yang di peroleh dalam bentuk angka yang dapat dihitung. Metode yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data kuesioner dimana pengumpulan data tersebut dikumpulkan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden karyawan di unit kerja *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik Cabang Bali. Kuesioner yang terdiri dari beberapa butir pertanyaan yang disebarkan kepada responden diukur menggunakan skala likert. Pertanyaan atau pernyataan yang digunakan adalah metode Likert Summated Ratings (LSR), dengan alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jawaban (SS/Sangat Setuju) diberi skor 5
2. Jawaban (S/Setuju) diberi skor 4
3. Jawaban (CS/Cukup Setuju) diberi skor 3
4. Jawaban (TS/Tidak Setuju) diberi skor 2
5. Jawaban (STS/Sangat Tidak Setuju) diberi skor 1

a. Uji Validitas

Uji validitas pengujian yang harus dilakukan untuk mengukur apa yang ingin diukur, seperti halnya mengukur valid atau tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan atau pertanyaan pada kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang akan diukur. Uji validitas dalam penelitian ini dibantu dengan aplikasi SPSS.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas bertujuan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap item-item pernyataan/pertanyaan pada kuesioner. Uji R^2 , dilakukan untuk mendapatkan seberapa besar variabel independen ke dependen guna mengukur seberapa jauh menerangkan variasi variabel independen. Ukuran bisa dikatakan reliable jika ukuran tersebut memberikan hasil yang konsisten. Reliable diukur menggunakan metode cronbach alpha. Rumus cronbach alpha: dikatakan reliable apabila nilai cronbach alpha lebih besar (>) daripada 0,60.

c. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini juga untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Adapun rumus analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan

Y = Kinerja

X1 = Motivasi internal

X2 = Motivasi eksternal

a = Nilai konstanta

b1,b2, = Koefisien regresi

e = Nilai *error*

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji Validitas dalam penelitian dimaksudkan untuk menguji ketepatan alat ukur yaitu butir-butir pernyataan yang ada dalam suatu kuesioner, agar tiap butir pernyataan kuesioner tersebut mampu menggambarkan dan menjelaskan variabel yang diteliti. Menurut Sugiyono (2019) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dan suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini uji validitas menggunakan *software* SPSS Versi 21.0. Uji validitas ini diujikan keseluruhan pernyataan yang diberikan kepada responden dinyatakan valid dan dapat dilakukan pengolahan data lebih lanjut. Hasil perhitungan didapat dari korelasi antar skor pernyataan dengan skor total. Nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai r tabel pada signifikansi 5% dengan jumlah data kuesioner yang disebar ke responden yang berjumlah 30 orang dan didapat r tabel sebesar 0,361. Uji validitas yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini yaitu uji korelasi pearson product moment yaitu dengan mengkorelasikan skor butir pernyataan dengan skor total konstruk. Sugiyono, (2017) menyatakan uji validitas digunakan untuk menghitung korelasi (r) masing- masing butir pernyataan kemudian dibandingkan dengan r tabel dan gunakan sebesar 0,30 dengan kriteria pengujian validitas penelitian :

Jika r hitung > r tabel maka butir pernyataan kuesioner valid.

Jika r hitung < r tabel maka butir pernyataan kuesioner tidak valid.

Adapun hasil pengujian validitas dapat disajikan pada Tabel 4.1 sebagai berikut.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Internal (X1)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
1	X1.1	0,996	0,000	Valid
2	X1.2	0,986	0,000	Valid
3	X1.3	0,996	0,00	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variable motivasi internal memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Eksternal (X2)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
1	X2.1	0,964	0,000	Valid
2	X2.2	0,910	0,000	Valid
3	X2.3	0,781	0,00	Valid
4	X2.4	0,953	0,00	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variable motivasi eksternal memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Indikator	Koefisien Korelasi	Sig	Keterangan
1	Y.1	0,924	0,000	Valid
2	Y.2	0,903	0,000	Valid
3	Y.3	0,836	0,00	Valid
4	Y.4	0,842	0,00	Valid
5	Y.5	0,869	0,00	Valid
6	Y.6	0,869	0,00	Valid
7	Y.7	0,824	0,00	Valid
8	Y.8	0,859	0,00	Valid
9	Y.9	0,827	0,00	Valid
10	Y.10	0,903	0,00	Valid
11	Y.11	0,869	0,00	Valid
12	Y.12	0,842	0,00	Valid
13	Y.13	0,878	0,00	Valid
14	Y.14	0,796	0,00	Valid
15	Y.15	0,849	0,00	Valid
16	Y.16	0,869	0,00	Valid
17	Y.17	0,977	0,00	Valid
18	Y.18	0,914	0,00	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa seluruh indikator dalam variable kinerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah memenuhi syarat validitas data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini digunakan untuk menunjuk keterandalan sesuatu. Selanjutnya untuk mengukur sejauh mana konsistensi jawaban responden terhadap keseluruhan pernyataan yang diajukan. Uji reliabilitas menggunakan uji statistic Cronbach's Alpha pada SPSS versi 21.0. Konsistensi yang digunakan yaitu sebesar 0,60 (Sugiyono, 2019) sebagai berikut:

Jika $\alpha \geq 0,60$ maka kuesioner reliabel.

Jika $\alpha < 0,60$ maka kuesioner tidak reliabel.

Adapun hasil perhitungan pengujian reliabilitas dapat disajikan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Motivasi internal	0,991	Reliabel
Motivasi eksternal	0,920	Reliabel
Kinerja	0,980	Reliabel

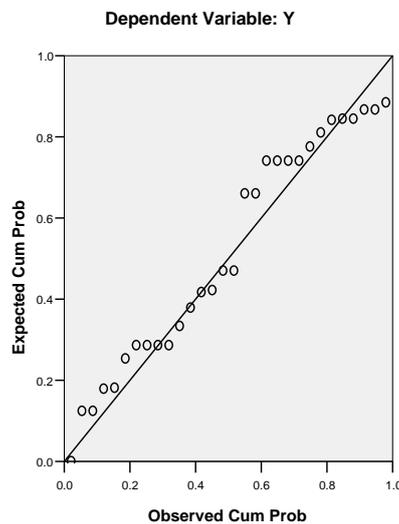
Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan ringkasan hasil uji reliabilitas pada tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,60. Maka dari itu, semua butir pernyataan dalam variabel penelitian adalah reliabel atau handal dan dapat digunakan untuk pengumpulan data kuesioner dengan lebih lanjut.

a. Uji Normalitas.

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1
Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 1, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal. Oleh karena berdasarkan uji normalitas, analisis regresi layak digunakan.

b. Uji Multikolinearitas

Collinearity (multicollinearity) digunakan untuk menunjukkan adanya hubungan linear antara variabel-variabel bebas dalam model regresi. Biasanya korelasi mendekati *sempurna* atau mendekati satu antar variabel bebas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat *Varians Inflation Factor (VIF)*. Adanya multikolinieritas sempurna akan berakibat koefisien regresi tidak dapat ditentukan serta standar deviasi akan menjadi tidak terhingga. Uji Heteroskedastisitas

c. Uji Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel yang diteliti, yaitu antara variabel bebas motivasi internal (X1), dan motivasi eksternal (X2) terhadap variabel terikat kinerja (Y).

Uji Hipotesis

a. Uji F

Pengujian signifikansi pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik dilakukan dengan melakukan uji F, yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, Nilai F hitung sebesar 84,085 sedangkan nilai F tabel sebesar 3,35 oleh karena nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima. Yang berarti motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

b. Uji T

Pengaruh motivasi internal (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) Pengujian signifikansi pengaruh motivasi internal secara parsial terhadap kinerja karyawan dilakukan dengan melakukan uji t, yaitu dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Nilai t hitung variabel motivasi internal sebesar 4,579 dan nilai t tabel sebesar 1,70 yang berarti penolakan H_0 sehingga H_1 diterima. Yang berarti motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Model yang digunakan dalam menganalisa pengaruh motivasi internal dan motivasi eksternal terhadap kinerja karyawan adalah model regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 22.0 serta diuji dengan tingkat signifikansi 5%. Dalam model regresi linier berganda ini, motivasi internal (X_1) dan motivasi eksternal (X_2) digunakan sebagai variabel bebas, sedangkan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \\ = 67,215 + 0,184X_1 + 0,301X_2$$

- 1) Koefisien konstanta adalah sebesar 67,215, artinya bila variabel motivasi internal (X_1) motivasi eksternal (X_2) dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka kinerja karyawan (Y) sebesar 67,215.
- 2) Nilai koefisien regresi motivasi internal (X_1) = 0,184, artinya apabila motivasi internal naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,184 dengan asumsi variabel lain konstan.

Nilai koefisien regresi motivasi eksternal (X_2) = 0,301, artinya apabila motivasi eksternal naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja meningkat sebesar 0,301 dengan asumsi variabel lain konstan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan maka kesimpulan terhadap penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Motivasi internal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik. Motivasi Internal yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
2. Motivasi eksternal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik. Motivasi eksternal yang tinggi akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.
3. Secara simultan, baik motivasi internal maupun motivasi eksternal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Regulated Agent* PT. Angkasa Pura Logistik.

Referensi

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.

Akbar, S. (2018). Faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 1–17

Christin, J., & Mukzam, M. D. (2017). *Pengaruh Motivasi Internal Dan Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Indomarco Prismaatama Distribution Centre Bogor)* (Doctoral dissertation, Brawijaya University).

Dessler, G. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Index.

Handoko, T. H. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara