

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia

Fa'uzobihi¹, Siti Nur Afifah², Partimah³

^{1,2,3}Universitas Pertiwi

E-mail: 19120284@pertiwi.ac.id¹

Article History:

Received: 20 Juli 2024

Revised: 22 Agustus 2024

Accepted: 24 Agustus 2024

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance, Staff Office*

Abstract: *This Research is a quantitative research using questionnaires as a data collection tool distributed to respondents with a sample of 60 people. In analyzing the data, simple linear regression analysis and hypothesis testing were used. This study aims to determine how much influence work motivation has on employee performance in the office staff of PT Summit Adyawinsa Indonesia. Based on the results of the analysis carried out using SPSS 25.0, the value of Work Motivation (X) on Employee Performance (Y) can be explained by the regression formula $Y = a + bX$, then the regression value resulting from the calculation above is $Y = 20,726 + 0,616X$. Based on the results of the t test, namely t count (5,803) is smaller than the t table value (2,000). Then work motivation has a high positive influence with an r value of (0,606) and has a contribution of 36,7% on Employee Performance of PT Summit Adyawinsa Indonesia (SAI). While the rest is influenced by other factors that were not included in the research.*

PENDAHULUAN

Kemajuan dari suatu organisasi di dalam perusahaan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Sebab kunci sukses dari suatu organisasi bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana tetapi peningkatan sumber daya manusia yang paling utama. Keberhasilan suatu perusahaan dalam sebuah organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Oleh sebab itu, perlu diberikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja (Muhammad Ekhsan, 2019).

Suatu perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawannya. Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan juga. Kinerja karyawan yang buruk dapat menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Misalnya,

adanya aksi mogok kerja, kemangkiran pegawai meningkat, turunnya produktivitas, dan lain-lain. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Para pemimpin perusahaan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan karyawannya.

PT Summit Adyawinsa Indonesia (SAI), adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri manufaktur. Perusahaan yang berpengalaman di industri komponen otomotif, seperti bagian body (Stamping, Welding, Assembly). Perusahaan yang cepat tumbuh yang dikenal juga berfokus pada proses dengan sistem produksi yang kuat untuk mendapatkan kualitas terbaik untuk kepuasan pelanggan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Saat ini karyawan di PT Summit Adyawinsa Indonesia (SAI) sedang mengalami kondisi yang fluktuatif. Dari hasil observasi yang dilakukan penulis, dapat disimpulkan bahwa karyawan masih banyak yang lalai dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, tidak optimis dalam melangkah ke level pekerjaan yang lebih tinggi, dan juga kurangnya pimpinan dalam memberikan pengakuan terhadap kinerja yang sudah diraih karyawannya. Tujuan dari penelitian ini, adalah (1) untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia; (2) untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia; (3) untuk mengetahui seberapa besar motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara maksimal. Menurut Kasmir, (2022) menyatakan bahwa: Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan Kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Hasibuan dalam (Yusuf, 2022) didefinisikan sebagai bidang kajian yang mempelajari ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Motivasi Kerja

Menurut Kadarisman, (2022), motivasi kerja adalah sebagai pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk suatu pekerjaan baru.

Menurut Hery, (2020) mendefinisikan motivasi merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memotivasi karyawan dengan memberikan insentif berupa uang, pengakuan, tujuan yang menantang, standar yang terjangkau, kebebasan melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapus tindakan yang mengakibatkan disinsentif.

Kinerja Karyawan

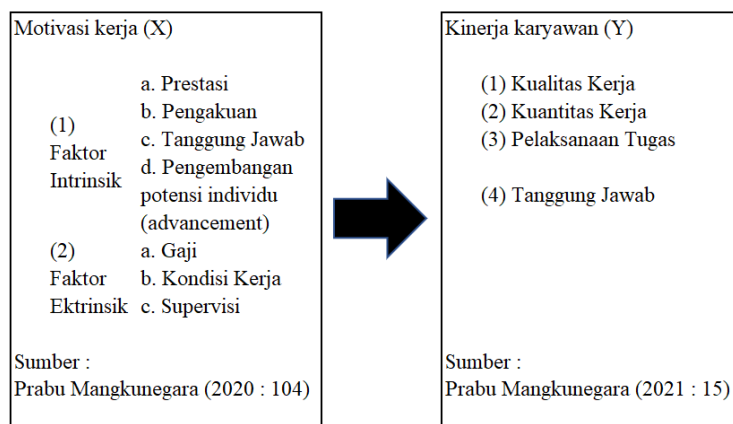
Menurut Kasmir, (2022) mendefinisikan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 (satu) tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari

kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang baik atau tidak baik.

METODE PENELITIAN

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran dikembangkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan kerangka pemikiran pada gambar 1 di atas, maka:

1. Ha: Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia.
2. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia

Sampel

Menurut Sugiyono,(2022) untuk menentukan dalam penelitian menggunakan teknik jenuh atau sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini diambil dari karyawan PPIC (production planning inventory control) sejumlah 60 orang responden.

Data Analisis

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas adalah pengujian untuk melihat apakah suatu alat ukur tersebut valid atau tidak (Ghozali, 2021). Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur suatu data agar tidak menyimpang dari Gambaran variabel yang dimaksud agar tercapainya kevalidannya. Perhitungan uji validitas ini menggunakan Statistical Package for Science (SPSS) dalam mengukur alat ukur instrument data yang dimaksud disini merupakan pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner, dimana apabila output SPSS tingkat signifikansi item <0,05 maka alat ukur yang digunakan valid.

Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap

konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau terhadap gejala yang sama (Sugiyono, 2022). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki Cronbach Alpha >0,70.

2. Uji Regresi Linier

Uji regresi linier sederhana merupakan sebuah metode pendekatan untuk permodelan hubungan variabel dependen dan satu variabel independent. Adapun model perhitungan regresi linier yang berhubungan dapat dihitung dengan rumus (Ghozali, 2021):

$$Y = a + \beta X$$

Keterangan:

Y : Variabel Terikat (Kinerja)

X : Variabel Bebas (Motivasi)

a : Konstanta

β : Koefisien regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja (X)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,600	0,2542	Valid
2	0,795	0,2542	Valid
3	0,797	0,2542	Valid
4	0,475	0,2542	Valid
5	0,662	0,2542	Valid
6	0,743	0,2542	Valid
7	0,789	0,2542	Valid
8	0,696	0,2542	Valid
9	0,825	0,2542	Valid
10	0,743	0,2542	Valid
11	0,795	0,2542	Valid
12	0,574	0,2542	Valid
13	0,544	0,2542	Valid
14	0,578	0,2542	Valid
15	0,795	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Pertanyaan	r hitung	r tabel	Hasil
1	0,653	0,2542	Valid
2	0,673	0,2542	Valid
3	0,718	0,2542	Valid
4	0,599	0,2542	Valid
5	0,705	0,2542	Valid
6	0,511	0,2542	Valid

7	0,632	0,2542	Valid
8	0,788	0,2542	Valid
9	0,505	0,2542	Valid
10	0,673	0,2542	Valid
11	0,788	0,2542	Valid
12	0,705	0,2542	Valid
13	0,508	0,2542	Valid
14	0,672	0,2542	Valid
15	0,879	0,2542	Valid

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji validitas di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item soal dinyatakan valid. Oleh karena itu, seluruh item soal kuesioner mengenai Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan dapat digunakan sebagai bahan perhitungan lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X (Motivasi Kerja)

Reliability X	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.923	15

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,923. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner variabel X (Motivasi Kerja) adalah reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Reliability Y	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.907	15

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas di atas maka diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,907. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dalam kuesioner variabel Y (Kinerja Karyawan) reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar daripada 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

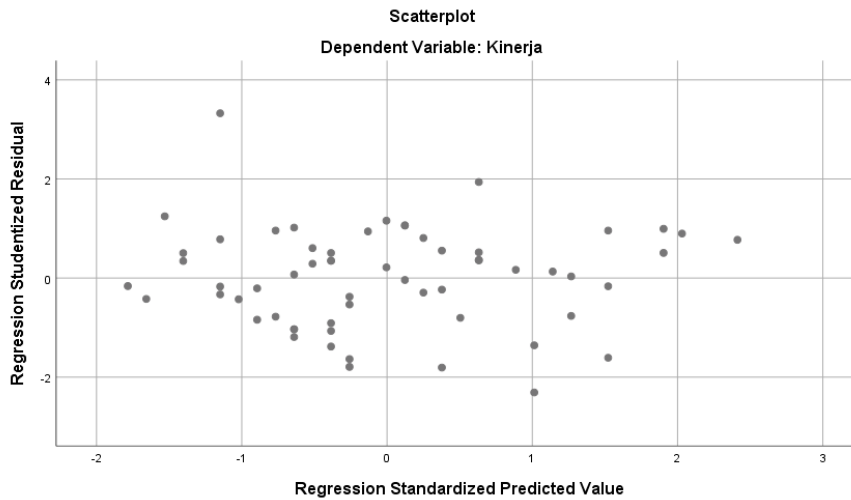
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	6.36127201
Most Extreme Differences	Absolute	0.078

	Positive	0.078
	Negative	-0.066
Test Statistic		0.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Dari data di atas maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $(0,200) > 0,05$.

2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Output SPSS 25, data yang telah diolah

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Jika dilihat dari grafik Scatterplot maka titik menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0 (nol), titik-titik dan tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, serta penyebaran titik-titik data tidak berpola. Hal ini dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Linieritas

Tabel 6. Hasil Uji Linieritas
ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi Kerja	Between Groups	(Combined)	2580.350	26	99.244	2.745	0.003
		Linearity	1386.169	1	1386.169	38.334	0.000
		Deviation from Linearity	1194.181	25	47.767	1.321	0.225
	Within Groups		1193.300	33	36.161		
Total			3773.650	59			

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah linier, karena nilai Sig. Linearity $(0,255)$ lebih kecil daripada nilai

tingkat signifikansi (α) yaitu 0,05.

Analisis Deskriptif

Hasil data responden diambil melalui kuesioner kemudian diolah oleh penulis dengan hasil yang sudah diisi oleh responden adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Interval Kelas Variabel X (Motivasi Kerja)

Kelas	Interval	Keterangan
Kelas I	41,0 – 47,6	Sangat Tidak Setuju
Kelas II	47,6 – 54,2	Tidak Setuju
Kelas III	54,2 – 60,8	Cukup Setuju
Kelas IV	60,8 – 67,4	Setuju
Kelas V	67,4 – 74,0	Sangat Setuju

Berdasarkan hasil tabel 8 yang dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang terdapat pada PT Summit Adyawinsa Indonesia yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Motivasi Kerja (X) sebesar 55,3 terletak pada interval kelas 54,2 – 60,8 yaitu cukup setuju.

Tabel 8. Interval Kelas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Kelas	Interval	Keterangan
Kelas I	42,0 – 47,8	Sangat Tidak Setuju
Kelas II	47,8 – 53,6	Tidak Setuju
Kelas III	53,6 – 59,4	Cukup Setuju
Kelas IV	59,4 – 65,2	Setuju
Kelas V	65,2 – 71,0	Sangat Setuju

Berdasarkan hasil tabel 8 yang dapat diketahui bahwa kinerja karyawan yang terdapat pada PT Summit Adyawinsa Indonesia yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,65 terletak pada interval kelas 53,6 – 59,4 yaitu cukup setuju.

Analisis Kuantitatif (Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

1. Analisis Regresi Sederhana

Tabel 9. Tabel Analisis Regresi Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.726	5.904		3.510	0.001
	Motivasi Kerja	0.616	0.106	0.606	5.803	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang diolah

Berdasarkan perhitungan di atas maka diperoleh persamaan regresi yang dapat digunakan untuk memprediksi variabel kinerja karyawan melalui variabel motivasi kerja yaitu $Y = 20,726 + 0,616 X$. Nilai a sebesar 20,726 memiliki makna bahwa, jika motivasi kerja pada PT Summit Adyawinsa Indonesia tetap seperti saat ini, maka akan tetap terdapat kinerja karyawan sebesar 20,726 pada saat PT Summit Adyawinsa Indonesia tersebut.

Sedangkan nilai b sebesar 0,616 memiliki makna bahwa, jika terjadi kenaikan 1 (satu) poin pada motivasi kerja, maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indoensia akan naik sebesar 21,324. Begitupula sebaliknya, jika terjadi penurunan 1 (satu) poin pada motivasi kerja maka kinerja karyawan pada PT Summit Adyawinsa Indonesia akan turun menjadi sebesar 20,11.

2. Analisis Korelasi Sederhana

Tabel 10. Hasil Uji Analisis Korelasi Sederhana

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	,606**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	60	60
Kinerja	Pearson Correlation	,606**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai r sebesar 0,606 maka dapat disimpulkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif tinggi terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office PT Summit Adyawinsa Indonesia.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,606 ^a	0.367	0.356	6.416
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang telah diolah

Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,7% terhadap kinerja karyawan pada Staff Office di PT Summit Adyawinsa Indonesia. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini.

4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Tabel 12. Tabel Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.726	5.904		3.510	0.001
Motivasi Kerja	0.616	0.106	0.606	5.803	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 25.0, data yang diolah

Berdasarkan hasil uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t) di atas maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office di PT Summit Adyawinsa Indonesia (SAI) karena nilai t hitung (5,803) lebih kecil daripada nilai t tabel (2,000) sehingga H_0 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_a atau H_0 diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X) yang terdapat pada PT Summit Adyawinsa Indonesia yaitu cukup baik, karena nilai rata-rata dari total skor Motivasi Kerja (X) sebesar 55,03 terletak pada interval kelas 54,2 – 60,8 yaitu cukup setuju.
2. Kinerja karyawan (Y) yang terdapat pada PT Summit Adyawinsa Indonesia yaitu cukup baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai rata-rata dari total skor Kinerja Karyawan (Y) sebesar 54,65 terletak pada interval kelas 53,6 – 59,4 yaitu cukup setuju.
3. Terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office di PT Summit Adyawinsa Indonesia (SAI) karena nilai t hitung (5,803) lebih kecil daripada nilai t tabel (2,000) sehingga H_0 diterima serta nilai t hitung terletak pada daerah penolakan H_a atau H_0 diterima. Motivasi Kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 36,7% terhadap Kinerja Karyawan pada Staff Office di PT Summit Adyawinsa Indonesia. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian.

DAFTAR REFERENSI

- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hery, H. C. (2020). *Manajemen Kinerja*. Penerbit Gava Media.
- Kadarisman, M. (2022). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Rajawali Pers.
- Kasmir. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Teori dan Praktik)* (1 ed.). Rajawali Pers.
- Muhammad Ekhsan. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekonomi dan Kewirausahaan, 13 Nomor 1*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Yusuf, F. A. dan B. I. M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Fungsional Teoretis dan Aplikatif* (1 ed.). Rajawali Pers.