

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR
CITRA ABADI DI BEKASI**

Jeni Andriani

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
*** dosen00436@unpam.ac.id**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 62 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,737 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,781 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,671 + 0,699X$, dan nilai koefisien korelasi 0,793 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 62,8%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci: *Motivasi, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Sinar Citra Abadi in Bekasi. The method used is explanatory research with a sample of 62 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, the motivation variable obtained an average score of 3.737 with good criteria. Employee performance variables obtained an average score of 3,781 with good criteria. Motivation has a positive and significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 11.671 + 0.699X$, and a correlation coefficient value of 0.793 or has a strong level of relationship with a determination value of 62.8%. Hypothesis testing obtained a significance of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Motivation, Employee Performance.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting, terutama bagi organisasi atau perusahaan, baik yang bergerak di bidang produksi barang maupun yang bergerak di bidang pelayanan jasa. Setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih cepat, efektif dan efisien. Perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia saat ini didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntutan daya saing produksi barang dan jasa yang dihasilkan. Oleh karena itu faktor tenaga kerja harus dikelola dengan baik untuk menunjang kinerja perusahaan agar tercapai tujuan yang diharapkan. Kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan dapat dilihat dari kinerja yang dicapai perusahaan.

Keberadaan Sumber Daya Manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktifitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan *output* optimal. Hal tersebut ditentukan oleh motivasi kerja, agar karyawan dapat bekerja dengan produktif. Organisasi atau perusahaan dapat melakukan suatu strategi untuk mendayagunakan kompetensi karyawan-karyawannya sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja yang akan mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan.

Salah satu upaya dalam dunia kerja untuk memenuhi kebutuhan para karyawan adalah dengan memberi pelatihan. Dalam semakin pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini dilandasi oleh kemampuan organisasi untuk membimbing sumber daya manusianya menjadi tenaga kerja yang kreatif dan berdaya guna serta berhasil dalam setiap kegiatan perusahaan baik yang disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja dari sumber daya manusia yang ada pada organisasi. Menjadi tugas penting bagi perusahaan untuk menciptakan semangat kerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan organisasi atau perusahaan. Perlu dilakukan dengan sigap dan keseriusan dalam menangani Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Bukan hanya sekedar keuntungan, namun perlu mengalokasikan anggaran yang besar dalam investasi Sumber Daya Manusia.

Investasi Sumber Daya Manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi perusahaan ini merupakan hal paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang jumlah dan mutu kerja, disiplin kerja, loyalitas dedikasi, efisiensi, efektifitas kerja, dan produktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang.

Mengingat efektifitas kerja berkaitan erat dengan tinggi atau rendahnya motivasi kerja terutama untuk menjalankan kegiatan-kegiatan yang ada didalam organisasi atau perusahaan. Sumber Daya yang dimaksud adalah para karyawan yang bekerja didalam organisasi atau perusahaan mulai dari bagian-bagian terkecil hingga bagian terbesar, dari level atau golongan karyawan terendah hingga pimpinan organisasi atau perusahaan. Karyawan suatu organisasi atau perusahaan akan dapat bekerja dengan sangat baik dan produktif apabila karyawan tersebut mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan yang digelutinya. Tingkat tanggung jawab baik terhadap pekerjaan, perusahaan ataupun dirinya sendiri sangat perlu dimiliki oleh setiap karyawan.

Sumber Daya Manusia berperan penting bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan. Banyak organisasi menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi dapat

memberikan keunggulan bersaing. Mereka menyusun target, strategi dan inovasi untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau perusahaan.

Motivasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2011:8) adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Motivasi merupakan pendorong agar seseorang melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuannya. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai pendorong agar seseorang mau menggunakan seluruh kemampuannya untuk bekerja. Seorang pegawai akan mau mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaannya tersebut apabila ingin memenuhi kebutuhannya.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2013:191) Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan atau daya penggerak kemauan bekerja seseorang yang setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai, karena itu pemenuhan kebutuhan merupakan hal yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas yang di bebankan. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan seseorang pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut, oleh karena itu faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kondisi riil pada PT. Sinar Citra Abadi Bekasi pada bagian administrasi, produksi, dan ekspedisi dengan program pelatihan audit, laporan keuangan perusahaan, proses produksi, jasa pengiriman menunjukkan bahwa ada beberapa yang tidak mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Hal ini menunjukkan pelatihan kerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi Bekasi belum maksimal dan kurang efektif karena masih banyak karyawan yang mengikuti pelatihan kerja setiap tahunnya. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut, maka salah satu faktor yang perlu ditingkatkan adalah menyangkut motivasi yang diterapkan oleh perusahaan yaitu bagaimana agar motivasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat menunjang kinerja karyawan agar lebih baik.

Kinerja menurut Suparno Eko Widodo (2015:114) adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Sedangkan menurut Dr. A. Mangkunegara (2013:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah menilai seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan.

Dalam kaitannya pencapaian tujuan perusahaan PT. Sinar Citra Abadi Bekasi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang Rumah Pemotongan Ayam (RPA) dan *Supplier* Daging Ayam sangat memerlukan adanya semangat serta kinerja yang baik dari sumber daya manusianya termasuk karyawan yang berkualitas dan mempunyai motivasi yang tinggi agar perusahaan tersebut dapat terus berkembang dan mampu bersaing di era globalisasi ini. Pentingnya motivasi karyawan PT. Sinar Citra Abadi Bekasi merupakan faktor utama yang menunjang kinerja karyawan terhadap perusahaan dalam mencapai target ataupun pencapaian standar kualitas pelayanan terhadap konsumen daging ayam.

Berdasar pada hasil observasi awal penulis dengan karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi Bekasi yang berjumlah 62 orang, didapatkan fakta bahwa para karyawan tersebut memiliki tingkat motivasi dan kinerja yang belum sesuai dengan standar perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dikatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya motivasi yang rendah pada karyawan dapat mengurangi kinerja karyawan. Itulah sebabnya penulis mengambil judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi".

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana motivasi pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi ?.
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi ?.
3. Adakah pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui kondisi motivasi pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi.
2. Untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Yang dimaksud motivasi dalam penelitian ini adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan bagaimana kerja karyawan agar mau melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi dengan menggunakan kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang karyawan membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya, bukan hanya dalam diri karyawan namun juga harus dimotivasi baik oleh atasan maupun oleh perusahaan yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya

2. Kinerja Karyawan

Yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

III. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 62 responden PT. Sinar Citra Abadi di Bekasi

2. Sampel

Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 62 responden.

3. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui atau mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya

4. Metode Analisis Data

Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis.

IV. HASIL PENELITIAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum skor tertinggi, *rating score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Motivasi (X)	62	29	49	37.37	4.688
Kinerja Karyawan (Y)	62	29	48	37.81	4.136
Valid N (listwise)	62				

Motivasi diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 49 dengan *rating score* sebesar 3,737 dengan standar deviasi 4,688. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 29 dan *varians maximum* 48 dengan *rating score* sebesar 3,781 dengan standar deviasi 4,136. Skor ini termasuk pada rentang sakala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.671	2.616		4.462	.000
	Motivasi (X)	.699	.069	.793	10.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 11,671 + 0,699X$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 11,671 diartikan jika motivasi tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 11,671 point.
- 2) Koefisien regresi motivasi sebesar 0,699, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan motivasi sebesar 0,699 point maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,699 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations ^b		
	Motivasi (X)	Kinerja Karyawan (Y)
Motivasi (X)	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.793**

Sig. (2-tailed)	.000
-----------------	------

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

b. Listwise N=62

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,793 artinya motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.793 ^a	.628	.622	2.543

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,628 artinya motivasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 62,8% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis mana yang diterima.

Rumusan hipotesis: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.671	2.616		4.462	.000
	Motivasi (X)	.699	.069	.793	10.068	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (10,068 > 2,000), dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Kondisi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Berdasarkan jawaban responden, variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,737 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

2. Kondisi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan jawaban responden, variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,781 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi

$Y = 11,671 + 0,699X$, nilai korelasi sebesar 0,793 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 62,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,068 > 2,000$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan diterima.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Variabel motivasi diperoleh *rating score* sebesar 3,737 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Variabel kinerja karyawan diperoleh *rating score* sebesar 3,781 berada di rentang skala 3,40 – 4,19 dengan kriteria baik atau setuju.
- Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 11,671 + 0,699X$, nilai korelasi sebesar 0,793 atau kuat dan kontribusi pengaruh sebesar 62,8% sedangkan sisanya sebesar 37,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel atau ($10,068 > 2,000$).

2. Saran

- Perusahaan harus menegakkan peraturan dengan baik sesuai dengan ketentuan yang berlaku guna menjamin karyawan diperlakukan dengan adil.
- Perusahaan harus selalu memberikan semangat dan apresiasi yang layak untuk memastikan karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.
- Kinerja perusahaan dapat ditingkatkan dengan memberdayakan karyawan dengan menegakkan peraturan yang baik dan pemberian motivasi yang lebih inten lagi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi (2014). “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”. Bekasi: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Bekasi: Erlangga
- Bejo Siswanto (2013) *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja*”, Bandung: Sinar Baru.
- Dessler, G. (2006.) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid II)*. Bekasi: Indeks.
- Edi Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bekasi: Prenadamedia Group.
- George Terry R & Rue, Leslie W. Rue (2016) *Dasar-Dasar Manajemen*, Bekasi Bumi Aksara.
- Handoko (2016) *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bekasi: PT Bumi Aksara.
- Imam Ghozali (2017). “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Luthans Fred (2014) *Organizational Behavior*, Ney York: McGraw-Hill, New York.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2016). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, PT Refika Aditama: Bandung.
- Robbins, P.S, & Judge, A.T. (2003). *Organizational Behavior*. Bekasi: Salemba Empat.
- Santoso, Singgih (2015). “*Menguasai Statistik Multivariat*”. Bekasi: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, Bandung: PT Refika Aditama.

- Sudarso, A. P. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Mulia Buana. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(1).
- Sudjana (2014) “*Metode Statistika*”, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2017), “*Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*”. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsi, D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Usaha Mandiri Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 1(2).
- Yuangga, K. D., & Sunarsi, D. (2018). The Influence of Procrastination and Low Time Management on Student Self Efficacy (at MA Soebono Mantofani). *PINISI Discretion Review*, 2(1), 85-92.