

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT BRATACO CHEMIKA CABANG BANDUNG

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN PT BRATACO CHEMIKA BRANCH OF BANDUNG

Rizky Adi Wijaya Suhandi¹, Dr. Fetty Poerwita Sary, S.S., M.Pd.²

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

²Dosen, Manajemen Bisnis Telekomunikasi Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹rizkyadiws@student.telkomuniversity.ac.id, ²poerwitasary@gmail.com

Abstrak

PT Brataco Chemika Cabang Bandung adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang distribusi bahan kimia. Agar mencapai kinerja terbaik, perusahaan perlu melakukan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, tingkat kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif. Jenis penelitian yang ini merupakan penelitian kausal. Populasi penelitian ini merupakan karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung dengan total 155 karyawan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini merupakan probability sampling, dengan menggunakan simple random sampling. Total sampel didapatkan dari perhitungan menggunakan rumus slovin. Metode pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 112 responden sebagai sampel.

Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 24 dan microsoft excel. Terdapat beberapa metode pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini. Pertama terdapat analisis deskriptif, method of successive interval, uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas, analisis regresi linear sederhana, koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji P-P Plots, dan uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser.

Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi. Selanjutnya, untuk tingkat kinerja karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT Brataco Chemika Cabang Bandung adalah sebesar 38,1%, sisanya sebesar 61,9% dipengaruhi variabel yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan

Abstract

PT Brataco Chemika Bandung Branch is a private company engaged in the distribution of chemicals. In order to achieve the best performance, companies need to manage human resources well. Work motivation is one of the factors that influence the ups and downs of employee performance. This research was conducted to determine the level of work motivation of employees, the level of employee performance, and the effect of work motivation on employee performance at PT Brataco Chemika Bandung Branch. The research method uses quantitative methods. This type of research is causal research. The population of this research is the employees of PT Brataco Chemika Bandung Branch with a total of 155 employees. The sampling technique used in this study is probability sampling, using simple random sampling. The total sample is obtained from calculations using the Slovin formula. The method of data collection is done through the distribution of questionnaires to 112 respondents as a sample.

Data processing in this study uses SPSS 24 and Microsoft Excel software. There are several data testing methods used in this study. First there are descriptive analysis, method of successive interval, classic assumption test using normality test and heteroscedasticity test, simple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing. The normality test in this study uses the P-P Plots test, and the heteroscedasticity test uses the glacier test.

The results of data processing show that the level of work motivation of employees of PT Brataco Chemika Bandung Branch is included in the very high category. Furthermore, the level of performance of PT Brataco Chemika Bandung Branch employees is included in the very high category. Regression test results show that work motivation has a significant positive effect on employee performance. The influence of employee work motivation on the performance of employees of PT Brataco Chemika Bandung Branch is 38.1%, the remaining 61.9% is influenced by variables not examined in this study.

Keywords : work motivation, employee performance

1. Pendahuluan

Sebuah perusahaan ingin berkembang dan tercapainya suatu keberhasilan. Hal ini merupakan tujuan utama dari sebuah unit bisnis. Agar tercapainya keberhasilan yang diinginkan, perusahaan harus bisa bekerja dengan efektif. Terdapat beberapa faktor yang dapat dilakukan agar perusahaan dapat bekerja secara efektif, diantaranya kinerja perusahaan dan juga sumber daya perusahaan. Sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas serta penciptaan kepercayaan publik (Kalangi, 2015). Oleh karena itu, agar perusahaan dapat mendapatkan keuntungan secara optimal, perusahaan harus bisa menggunakan sumber daya yang dimilikinya dengan baik, salah satunya adalah sumber daya manusia.

Karyawan merupakan bagian dari sumber daya manusia di dalam sebuah perusahaan. Sutrisno (2015) berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan kekuatan di dalam sebuah perusahaan. Pendapat tersebut relevan dalam kerangka berpikir bahwa agar menjadi sebuah perusahaan yang kompeten, karyawan di dalam perusahaan harus ditingkatkan kualitas dan kompetensinya.

Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan, sebab kinerja karyawan ini pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Menurut Ali *et al.*, (dalam Yuswardi, 2019) kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik pula, demikian sebaliknya, kalau kinerja karyawan tidak baik maka kurang baik pula kinerja perusahaan.

Setiap perusahaan menggunakan metode yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. PT Brataco Chemika menilai para karyawannya dengan menggunakan Indikator Penilaian Performa atau *Key Performance Indicator* (KPI). Kinerja karyawan PT Brataco dinilai dengan penilaian evaluasi kinerja yang dilakukan setiap semester atau enam bulan sekali dalam waktu satu tahun. Evaluasi penilaian karyawan ini bertujuan untuk melihat siapa yang telah bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi sebuah dorongan atau sebuah hambatan bagi seorang karyawan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya kinerja seorang karyawan. (Azmi dan Heryanto, 2019). Siddiqui dan Rida (2019) menyebutkan dalam penelitiannya mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pakistan, menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Fakhri (2016) menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian berbeda yang dilakukan oleh Azmi dan Heryanto (2019), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas dan ketertarikan peneliti untuk mengetahui lebih lanjut mengenai motivasi kerja yang terjadi di PT Brataco Chemika Cabang Bandung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung"

2. Dasar Teori dan Metodologi Penelitian

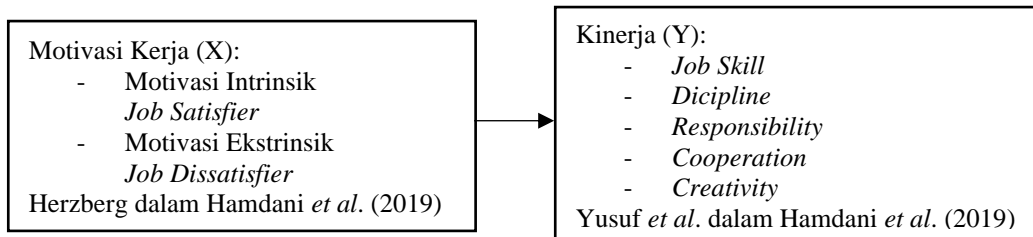
2.1 Tinjauan Pustaka

Organisasi merupakan satu kelompok yang mempunyai tujuan tertentu, secara mutlak akan dipengaruhi oleh perilaku-perilaku, baik dari internal organisasi tersebut atau dari pihak eksternal (Hamali dan Budihastuti, 2019:10). Perilaku tersebut jika diakumulasikan, akan terbentuk satu perilaku yang disebut sebagai perilaku organisasi (*organizational behavior*).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2017:190). Menurut Robbins dan Counter (dalam Suwatno dan Priansa, 2016:171) motivasi kerja disebut sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Sedangkan Sutrisno (2015:110) menyebutkan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu.

Menurut Fahmi (2017:226) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedarmayanti (2017:285) berpendapat bahwa kinerja merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja, dimana orang tersebut melakukan sesuatu yang secara actual dan dapat diobservasi.

2.2 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Peneliti

2.3 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian yaitu penelitian kausal. Variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah motivasi kerja. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *simple random sampling* untuk menentukan sampel dari populasi karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung yang berjumlah 155 orang, dengan menggunakan rumus *slovin* didapatkan sampel sebanyak 112 orang.

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran *likert* dengan skala satu sampai lima yaitu sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Penelitian ini menggunakan data primer diperoleh melalui hasil kuesioner dan data sekunder yang diperoleh melalui data yang telah diterbitkan oleh perusahaan.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dengan uji asumsi klasik menggunakan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis regresi linier sederhana digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Pembahasan

3.1 Uji Deskriptif dan Aspek Demografi

Tabel 3.1 Aspek Demografi

Kriteria	Subkriteria	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	69	61,61 %
	Wanita	43	38,39 %
Usia	≤ 25 tahun	22	19,64 %
	26 – 30 Tahun	5	4,46 %
	31 – 35 Tahun	2	1,79 %
	36 – 40 Tahun	12	16,07 %
	41 – 45 Tahun	52	46,43 %
	46 – 50 Tahun	10	8,93 %
	51 tahun ≥	3	2,68 %
Lama Bekerja	< 1 Tahun	8	7,14%
	1 – 2 Tahun	15	13,39 %
	3 – 4 Tahun	31	27,68%
	5 Tahun ≥	58	51,78 %
Pendidikan	SMA/SMK	3	2,68 %
	Diploma	7	6,25 %
	S1	80	71,42 %
	S2/S3	22	19,64 %

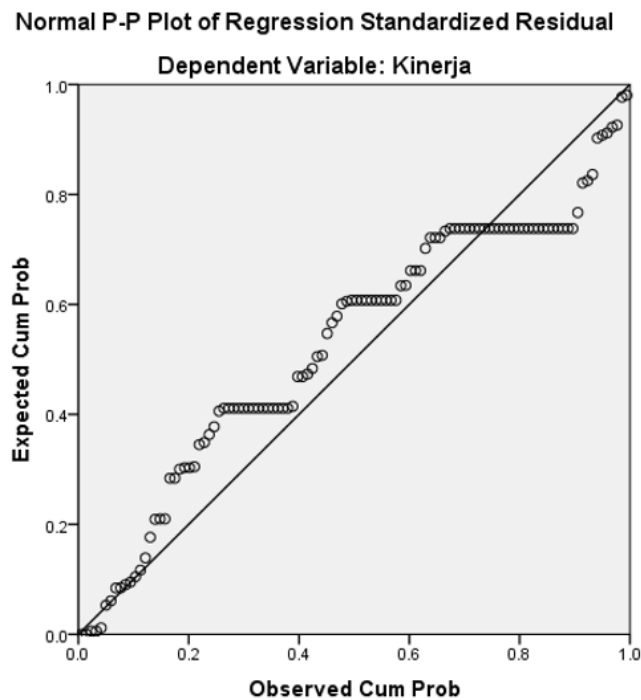
Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan data yang diperoleh dan telah diolah, berdasarkan jenis kelamin, yang mendominasi adalah pria dengan jumlah 69 karyawan atau sama dengan 61,61%. Berdasarkan usia, yang mendominasi adalah karyawan dengan usia 41 – 45 tahun sebanyak 52 karyawan atau persentase sebesar 46,43%. Berdasarkan lama bekerja, karyawan yang bekerja selama 5 tahun ≥ mendominasi dengan jumlah 58 karyawan atau sama dengan 51,78%. Terakhir, berdasarkan pendidikan, karyawan lulusan S1 mendominasi dengan jumlah sebanyak 80 karyawan atau sama dengan 71,42%.

3.2 Uji Asumsi Klasik

3.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, pengujian normalitas menggunakan *Normal Probability Plot*. *Normal Probability Plot* digunakan untuk mencari apakah data terdistribusi normal dengan melihat apabila titik-titik berkumpul di garis lurus (normal) (Wati dan Primyastanto, 2018:106).



Gambar 3.1 Uji Normalitas

Sumber: Olahan Penulis, 2020

Pada penelitian ini data yang disebar oleh peneliti sudah terdistribusi normal. Pada gambar 3.1 terlihat bahwa titik yang ada mengikuti garis diagonal atau dapat disebut titik tidak menyebar oleh karena itu data sudah terdistribusi normal. Seperti yang disebutkan oleh Priyanto (2018:127) dalam pengambilan keputusannya apabila titik-titik pada grafik menyebar sekitar garis dan mengikuti diagonal, maka nilai residual atau model regresi yang digunakan telah normal.

3.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan uji Glejser. Berikut merupakan hasil dari uji Glejser.

Tabel 3.2 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a		
	Model	Sig.
1	(Constant)	0.12
	Motivasi Kerja	0.25

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan tabel 3.2 dengan menggunakan uji Glejser terlihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X) > 0,05, yaitu sebesar 0,25. Dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas atau uji heteroskedastisitas terpenuhi karena 0,25 > 0,05.

3.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

Tabel 3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficient ^a			
	Model	B	Sig.
1	(Constant)	3.267	.042
	Motivasi Kerja	.404	.000

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2020

Pada Tabel 3.3 terlihat hasil bahwa konstanta (a) mendapatkan hasil sebesar 3.267 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,404. Sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b X = 3.267 + 0,404 X$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel bebas (X) bernilai positif dengan konstanta (b) sebesar 3.267 artinya ketika terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,270 satu satuan. Tidak adanya tanda negatif (-) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan berlawanan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin meningkat begitu pula sebaliknya, ketika motivasi

3.5 Uji Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) maka dilakukan analisis koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3.4 Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b		
Model	R	R Square
1	.622 ^a	.381

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2020.

Tabel 4.6 menunjukkan nilai koefisien korelasi atau R yang diperoleh adalah sebesar 0,622 dan nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,381. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen adalah sebesar 38,1%, sisanya sebesar 61,9% variabel dependen dipengaruhi oleh faktor lain selain motivasi kerja yang tidak penulis libatkan dalam penelitian ini.

3.6 Uji Hipotesis

Tabel 4.6 Hasil Uji Hipotesis

Coefficient ^a						
Model		Unstandarized Coefficients		Standarized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.267	1.587		2.059	.042
	Motivasi Kerja	.404	.049	.622	8.322	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa nilai t hitung > t tabel yaitu 8,322 > 1,981 dan probabilitas < 0,025 yaitu 0,000 < 0,025 sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Kesimpulan yang didapat yaitu variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung.

4. Kesimpulan

- Tingkat motivasi kerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung adalah sebesar 86,11% dan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Artinya, PT Brataco Chemika Cabang Bandung sudah baik dan karyawan memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan.
- Tingkat kinerja karyawan di PT Brataco Chemika Cabang Bandung adalah sebesar 86,64% dan termasuk ke dalam kategori sangat tinggi. Artinya, kinerja karyawan sudah berlangsung dengan baik dan karyawan PT Brataco Chemika memiliki kinerja yang tinggi.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 38,1% dan motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada PT Brataco Chemika Cabang Bandung. Artinya, ketika motivasi kerja meningkat, maka akan meningkatkan kinerja karyawan

Daftar Pustaka

- [1] Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kinerja Aparat Sipil Negara di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1. Retrieved from ejournal.unsrat.ac.id.
- [2] Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- [3] Yuswardi. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Bank di Batam. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(1), 200. Retrieved from stiealwashliyahsibolga.ac.id

- [4] Azmi, & Heryanto. (2019). Effect of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance at the Regional Office the Ministry of Religion of West Sumatra Province with Work Motivation as an Intervening Variable. *Archives of Business Research*, 7(1), 348-371. Doi: 10.14738/abr.71.5790.
- [5] Siddiqui, D., A., & Rida, N. (2019). Impact of Motivation on Employees Performance in Pakistan. *Business Management and Strategies*, 10(1), 1-22. DOI:10.5296/bms.v10i1.14448.
- [6] Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119-127. Retrieved from jurnal-stmik-mi.ac.id
- [7] Hamali, A., Y., & Budihastuti, E., S. (2019). *Pemahaman Praktis Administrasi, Organisasi, dan Manajemen*. Jakarta: Prenada Media Group
- [8] Fahmi, I. (2017). *Manajemen Kepemimpinan Teori & Aplikasi, Edisi Revisi IV*. Bandung: Alfabeta
- [9] Suwatno, & Priansa, D., J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [10] Sedarmayanti. (2017). *Perancangan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- [11] Wati, L., A., & Primyastanto, M. (2018). *Ekonomi Produksi Perikanan dan Kelautan Modern Teori dan Aplikasinya*. Malang: UB Press.
- [12] Priyanto, D. (2018). *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta: Andi.

