

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Arima Sinar Abadi

Muhammad Rafli Herdiawan¹, Anita Silvianita²

¹ Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rafliherdiawan@student.telkomuniversity.ac.id

² Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, anitasilvianita@telkomuniversity.ac.id

Abstract

This study aims to determine and analyze the relationship of Work Motivation which consists of Physiological Needs (Physiological Needs), Safety Needs, Social Needs, Esteem Needs, Self-Actualization Needs on the Performance of PT Arima Sinar Abadi. This research uses quantitative methods and descriptive analysis methods. Sampling using saturated sampling method with 61 respondents from PT Arima Sinar Abadi. The technique used is a simple linear regression analysis using the help of the SPSS ver 27 program. The results simultaneously show that the effect of work motivation which consists of physiological needs, safety needs, social needs, esteem needs, self-actualization needs together -same positive and significant effect on Employee Performance of PT Arima Sinar Abadi by 38% and the remaining 62% is influenced by other variables.

Keywords-Work Motivation, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis hubungan Motivasi Kerja yang terdiri atas Dimensi Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), Kebutuhan Keamanan (Safety Needs), Kebutuhan Sosial (Social Needs), Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs), Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-Actualization) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan metode analisis deskriptif. Pengambilan sampling menggunakan metode sampling jenuh dengan jumlah responden 61 karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi. Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan bantuan program SPSS ver 27. Hasil secara simultan menunjukkan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja yang terdiri atas Dimensi Kebutuhan Fisiologis (Physiological Needs), Kebutuhan Keamanan (Safety Needs), Kebutuhan Sosial (Social Needs), Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs), Kebutuhan Aktualisasi diri (Self-Actualization) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi sebesar 38% dan sisanya sebesar 62% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci-Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

PT. Arima Sinar Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa, seperti Cleaning Service, Hospital Cleanings, Business Support Services, Building Maintenance, Landscape, Waste Management. Perusahaan ini sudah berdiri pada tahun 2018, sampai dengan saat ini sudah tumbuh dan berkembang cepat. Perusahaan ini memiliki komitmen untuk dengan memberikan layanan prima kepada organisasi-organisasi dan perusahaan-perusahaan terkemuka. Yang menjadi bagian utama dari kegiatan bisnis perusahaan ini adalah Integrated Facility Service, yaitu menyediakan layanan-layanan atau fasilitas terkait jasa yang disediakan dengan terintegrasi.

Sebagai kelanjutan dari perkembangan perusahaan, PT. Arima Sinar Abadi juga menjadikan Bisnis Support Service sebagai bagian dari layanan yang diberikan oleh perusahaan. Para staff perusahaan ini selalu berupaya untuk bekerja secara professional. Tujuan dari perusahaan ini berkomitmen untuk membantu pelanggan-pelanggan dalam memenuhi kebutuhan penunjang aktifitas usaha. PT. Arima Sinar Abadi berkomitmen keras untuk mendukung aktifitas bisnis para pelanggan. Terkait dengan hal tersebut, perusahaan ini menggunakan aplikasi, yaitu Aplikasi Arima Monitoring Simplified (AMS). Aplikasi ini diantaranya digunakan untuk pelatihan sumber daya manusia yang berkesinambungan, tenaga ahli di sektor terkait dan teknologi terkini, serta Range of Capital, (adalah perkiraan modal

yang diberikan perusahaan terhadap customer) yang baik merupakan rangkai kekuatan untuk melayani pelanggan para pelanggan dengan penuh keyakinan.

II. TINJAUAN LITERATUR

Manajemen Sumber Daya Manusia

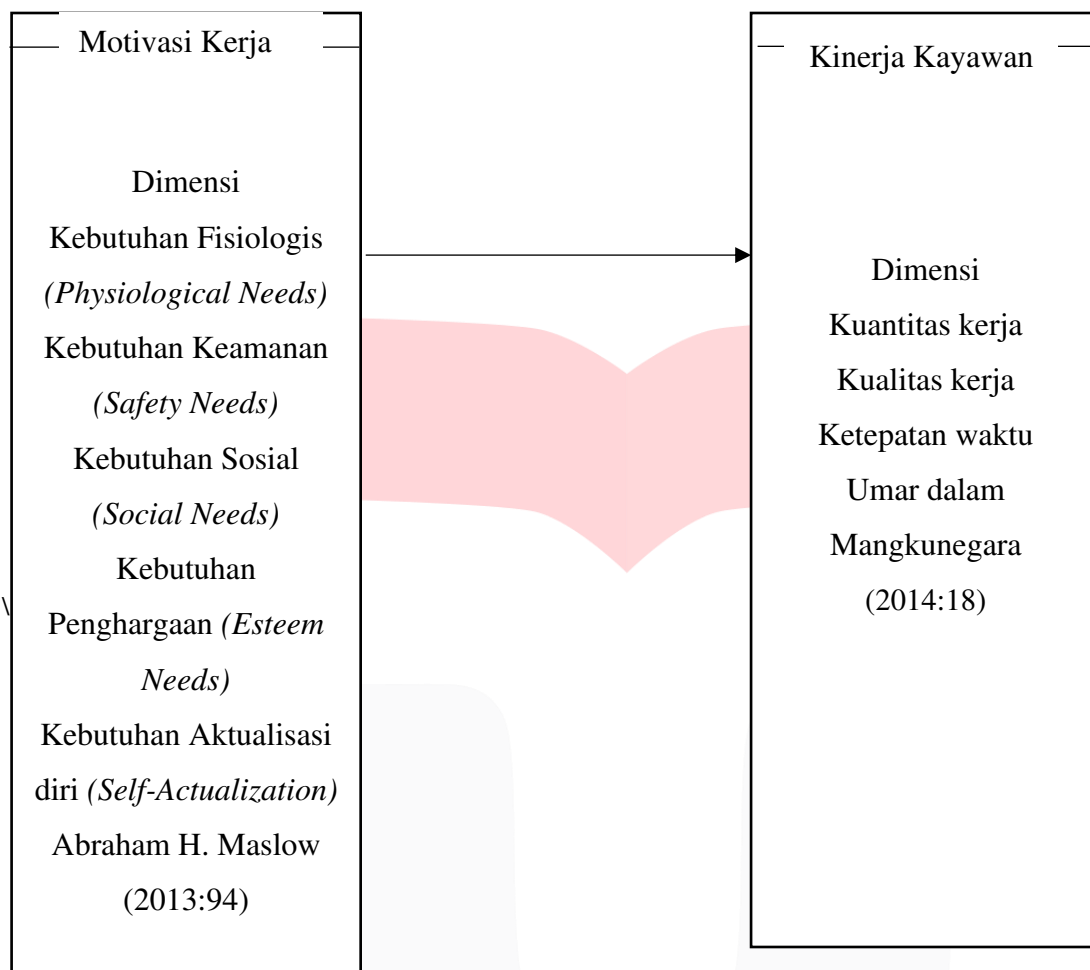
Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola manusia secara baik agar mendapatkan tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan hal yang berhubungan dengan mengatur tenaga kerja pada suatu perusahaan dimulai dari rekrutmen, menempatkan pada posisi yang sesuai, melakukan pengembangan kepada karyawan hingga memastikan karyawan mendapatkan kesejahteraan.

Menurut Dessler (2015:3) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses yang diberlakukan kepada karyawan dalam memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan. Selain itu Manajemen Sumber Daya Manusia juga mempunyai pertanggung jawaban dalam relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Hasibuan (2017:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah “ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar terciptanya kinerja yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Selanjutnya Menurut Mangkunegara (2013:2) mengatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu wadah yang mengurus proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan terhadap sumber daya manusia agar karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam organisasi untuk mencapai tujuan..

A. Tabel

Penelitian Ismajli et al (2014:16) menyebutkan “Motivation is defined as the willingness to exert high level of effort to reach organizational goal conditioned by the ability of the efforts to satisfy some individual needs” (Motivasi dapat diartikan sebagai kesediaan seseorang untuk melakukan usaha secara maksimal yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya memenuhi beberapa kebutuhan individual). Motivasi kerja merupakan bagian yang paling penting dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dimana mempunyai fungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan atau sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama yaitu dari dalam diri individu (internal) yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi tempatnya bekerja (eksternal). Dalam menyusun penelitian ini, untuk variabel X penulis menggunakan teori dikemukakan oleh Maslow (2013:94) terdapat lima dimensi dari variabel independen yaitu motivasi yang memisahkan lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, secara skematis model kerangka pemikiran peneliti dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 2.2
 Kerangka Pemikiran
 Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dan metode kuantitatif untuk mengukurnya. Menurut Sugiyono (2019:16) metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan tabel penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Menurut Sugiyono (2019:64) Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan table le mandiri, baik hanya pada satu table le maupun lebih (table le yang berdiri sendiri). Kausalitas adalah hubungan sebab-akibat yang menunjukkan ketika suatu peristiwa terjadi akan mengakibatkan peristiwa yang lain (Santosa, 2018:59). Kemudian didukung oleh pendapat Sugiyono (2019:66) yang mengatakan bahwa hubungan kausal merupakan hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, terdapat table le table le nt (table le yang mempengaruhi) dan table le dependen (dipengaruhi).

B. Populasi dan sampel

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2016:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Arima Sinar Abadi yang berjumlah 61 karyawan.

Sampel

Untuk menetapkan ukuran atau jumlah sampel penulis menggunakan teori atau pendapat Suharsimi Arikunto, (2005 : 95) mengemukakan bahwa :

“Sebagai acner-ancer, jika peneliti mempunyai beberapa ratus subjek dalam populasi mereka dapat menggunakan kurang lebih 25-30% dari jumlah tersebut, jika anggota dalam subjek populasi hanya meliputi antara 100 hingga 150 orang, dan dalam pengumpulan data peneliti menggunakan angket, sebaiknya subjek atau populasi diambil seluruhnya”.

Namun didalam penelitian ini peneliti mengambil sampel hanya 100% dari jumlah populasi yang ada sebanyak 64 orang sebagai respondennya. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan Teknik total sampel (metode sensu). Dimana sampel yang diambil secara keseluruhan yang ada dianggap sebagai sampel sesuai proposi dan proposional dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

C. Teknik pengumpulan data

Data Primer

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan cara pada penelitian ini, pengumpulan data dilakukan berdasarkan sumbernya. Menurut Sugiyono (2016:137), “Sumber primer adalah sumber data primer digunakan yang langsung memberikan data kepada pengumpul data”.

Dalam penelitian ini adalah data tanggapan langsung atau kuesioner dari karyawan PT Arima Sinar Abadi melalui pengisian kuesioner yang diberikan kepada Karyawan

Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2016:137), “Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen”.

Data sekunder penelitian ini yaitu data yang diberikan oleh PT Arima Sinar Abadi berupa sejarah singkat perusahaan, strujtur organisasi perusahaan, dan data-data yang berkaitan dengan masalah yang penulis teliti. Selain itu data sekunder lainnya yaitu buku-buku, jurnal-jurnal, serta referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan pada PT Arima Sinar Abadi yang beralamat di Jl. LLRE Martadinata No. 23 Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40115. Data pada penelitian ini diperoleh dari hasil pengisian kuesioner dan sumber data diperoleh dari karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi Kuesioner dianggap sah jika pernyataan pada kuesioner dijawab seluruhnya dan pada setiap pernyataan hanya ada satu jawaban. Berikut merupakan perincian penyebaran kuesioner:

PERINCIAN PENYEBARAN KUESIONER PENELITIAN

Klasifikasi Kuesioner	Jumlah
Jumlah kuesioner yang disebar	61
Jumlah kuesioner yang kembali	61
Jumlah kuesioner yang sah	61

Klasifikasi Kuesioner Jumlah

Jumlah kuesioner yang disebar 61
 Jumlah kuesioner yang kembali 61
 Jumlah kuesioner yang sah 61

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1, didapat jumlah kuesioner yang disebar adalah 61 kuesioner, jumlah kuesioner yang dikembalikan adalah 61 kuesioner. Dari jumlah kuesioner yang kembali, kemudian diperiksa dan hasil kuesioner yang sah adalah 61 responden yang lantas digunakan sebagai data primer.

Uji Validitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas ini didasarkan pada rumus rtabel dan taraf signifikasi pada tabel ini adalah 0,05 atau 5% dengan jumlah sampel 61 responden.

Untuk penelitian ini diperoleh rtabel sebagai berikut :

Rumus r tabel :

$$n - 2 = 61 - 2 = 59$$

Maka hasil r tabel :

$$r \text{ tabel} = 0,2521$$

Uji ini dilakukan untuk mengetahui validitas butir-butir pertanyaan dari kuesioner. Pengujian ini dilakukan dengan teknik Corrected Item-Total Correlation. Jika r hitung > r tabel berarti butir pertanyaan dinyatakan valid dan sebaliknya jika r hitung < r tabel berarti butir pertanyaan tidak valid, dan juga dengan cara mengkolerasikan masing-masing skor item dengan skor total dan melakukan koreksi terhadap nilai koefisien korelasi yang overestimasi. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikasi 0,05.

Uji ini pada SPSS for windows 27 dapat dilihat pada kolom Corrected Item-Total Correlation yang merupakan nilai r hitung untuk masing-masing pertanyaan. Apabila r hitung berada di atas r tabel berarti valid. Dengan demikian, jika r hitung > 0,2521 berarti pernyataan tersebut valid, dan jika r hitung < 0,2521 berarti tidak valid.

Hasil Uji Validitas Variabel (X)

1.	No. Butir Soal	3.	r hitung	4.	r _{tabel} 5% (59)	5.	Sig.	6.	Kriteria
7.	1	8.	.507	9.	0,2521	10.	0,000	11.	Valid
12.	2	13.	.559	14.	0,2521	15.	0,000	16.	Valid
17.	3	18.	.612	19.	0,2521	20.	0,000	21.	Valid
22.	4	23.	.510	24.	0,2521	25.	0,000	26.	Valid
27.	5	28.	.553	29.	0,2521	30.	0,000	31.	Valid
32.	6	33.	.641	34.	0,2521	35.	0,000	36.	Valid
37.	7	38.	.785	39.	0,2521	40.	0,000	41.	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas X1 di atas, tampak bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing item pertanyaan menunjukkan angka lebih besar dari r tabel, maka item diatas dinyatakan valid.

Motivasi Kerja (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel (Y)

42.	No. Butir Soal	43.	r hitung	44.	r _{tabel} 5% (59)	45.	Sig.	46.	Kriteria
47.	1	48.	.548	49.	0,2521	50.	0,000	51.	Valid
52.	2	53.	.646	54.	0,2521	55.	0,000	56.	Valid
57.	3	58.	.540	59.	0,2521	60.	0,000	61.	Valid
62.	4	63.	.611	64.	0,2521	65.	0,000	66.	Valid
67.	5	68.	.776	69.	0,2521	70.	0,000	71.	Valid
72.	6	73.	.607	74.	0,2521	75.	0,000	76.	Valid
77.	7	78.	.497	79.	0,2521	80.	0,000	81.	Valid

Sumber : Data Diolah

Berdasarkan hasil uji validitas Y di atas, tampak bahwa nilai Corrected Item-Total Correlation masing-masing item pertanyaan menunjukkan angka lebih besar dari r_{tabel}, maka item di atas dinyatakan valid.

A. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sesuatu instrumen yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen dapat dipercaya dan reliabel yang akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu data instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60.

Adapun hasil olahan data mengenai reliabilitas data instrument penelitian yaitu sebagai berikut :

Hasil Uji Reliabilitas

82.	Variabel	83.	Cronbach Alpha	84.	Keterangan
85.	Motivasi Kerja (X)	86.	0,764	87.	Reliable
88.	Kinerja Karyawan (Y)	89.	0,766	90.	Reliable

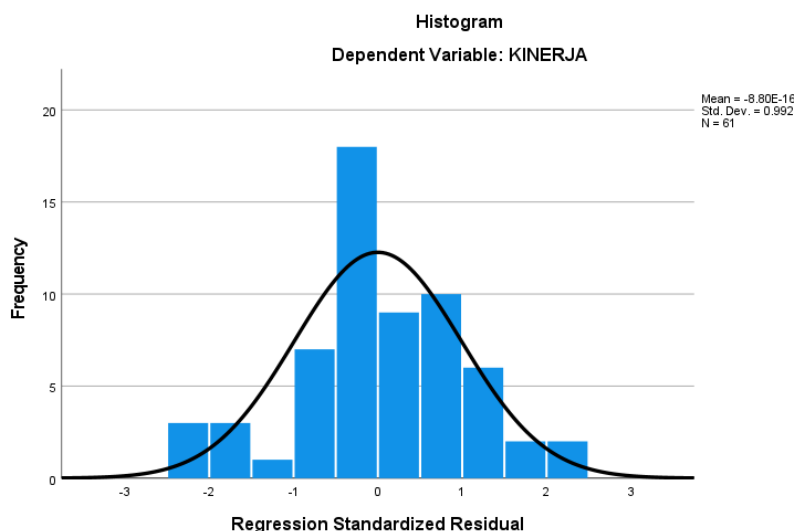
Sumber : Data Diolah

Berdasarkan tabel 4.4 yakni hasil pengolahan data mengenai reliabilitas, yang menunjukkan bahwa semua item pernyataan yang diajukan sudah reliabel atau handal, hal ini dapat dilihat dari variabel Motivasi Kerja (X) memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,764, untuk variabel Motivasi Karyawan memiliki nilai *cronbach's alpha* 0,766 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel sudah handal karena memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

B. Uji Asumsi Klasik

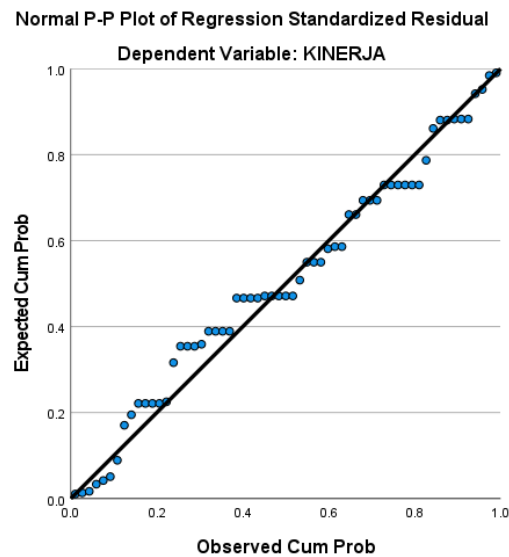
1. Uji Normalitas Grafik

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil observasi berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi. Untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak, dapat dilakukan dengan Analisis Grafik dan Uji Statistik.



Gambar 4.7 Histogram
Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Gambar 4.7 di atas memberikan interpretasi bahwa grafik histogram memiliki distribusi normal, hal tersebut dapat dilihat dari grafik yang membentuk pola lonceng atau tidak miring ke kanan atau ke kiri.



Grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Gambar menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Oleh karena itu, berdasarkan gambar, kriteria pengambilan keputusan yang pertama terpenuhi, yaitu data berdistribusi normal.

2. Uji Normalitas Statistik

Berikut ini pengujian normalitas yang didasarkan dengan uji statistik non-parametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S). Menentukan kriteria pengambilan keputusan, yaitu :

- a. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $> 0,05$ maka data tidak mengalami gangguan distribusi normal.
- b. Jika nilai Asymp. Sig. (2-tailed) $< 0,05$ maka data mengalami gangguan distribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		61	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.0395018	
Most Extreme Differences	Absolute	.107	
	Positive	.088	
	Negative	-.107	
Test Statistic		.107	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.078	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.078	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.071
		Upper Bound	.085

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Pada Tabel 4.4 terlihat bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,185 dan nilai tersebut lebih dari nilai signifikan (0,05), dengan kata lain variabel residual berdistribusi normal.

3. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi karena perubahan situasi yang tidak digambarkan spesifikasi model regresi. Dengan kata lain, heteroskedastisitas terjadi jika residual tidak memiliki varians yang konstan. Pemeriksaan terhadap gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola diagram pencar residual, yaitu selisih antara nilai Y prediksi dan Y observasi.

Jika diagram pencar yang ada membentuk pola-pola teratur maka regresi terkena gangguan heteroskedastisitas. Jika diagram pencar tidak membentuk pola-pola tertentu yang teratur, maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

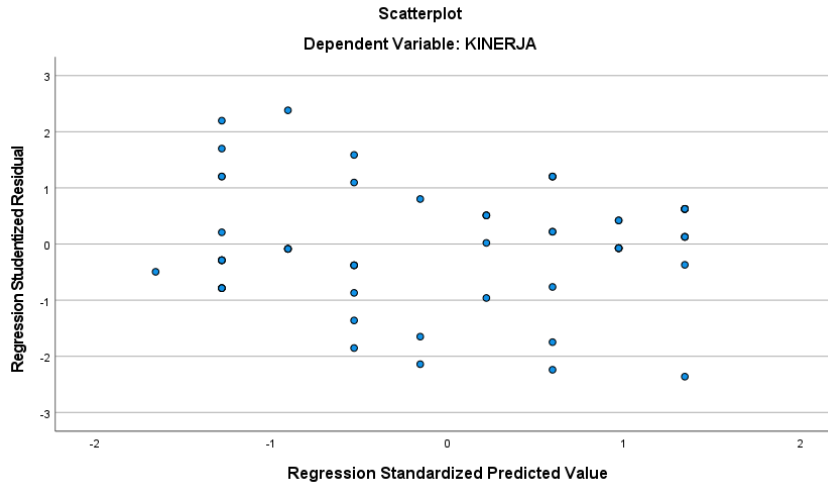


Diagram Pancar (*Scatterplot*)
Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Pada Gambar 4.9 dapat dilihat bahwa diagram pancar tidak membentuk pola tertentu maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas.

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi Linier Sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh Variabel Bebas (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Terikat (Kinerja Karyawan) yang dilakukan pada 61 Responden Karyawan pada PT. Arima Sinar Abadi

HASIL UJI REGRESI LINEAR SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients
1	(Constant)	10.087	2.444	
	MOTIVASI KERJA	.595	.100	.614

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada table 4.5, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10,087 + 0,595 X$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 10,087 Artinya, jika Motivasi Kerja nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya 10,087.

- b. Nilai Koefisien Regresi variabel Motivasi Kerja (bX) bernilai positif, yaitu 0,595. Artinya bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja ditingkatkan sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,595.

2. Uji Signifikansi Simultan (Uji - T)

Untuk melihat pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan pengujian dengan uji t. Hipotesis-hipotesisnya adalah:

- a. Bila $H_0 : t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.
- b. Bila $H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

Menurut Ghozali (2016:99), uji parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam pengujian. Pengujian ini adalah jika p value < 0,05 maka H_a diterima. Sebaliknya jika p value $\geq 0,05$ maka H_a ditolak.

Untuk menentukan nilai t_{tabel} , maka diperlukan adanya derajat bebas dengan rumus:

- a. Derajat Kebebasan (df) = (n - k) dan Tingkat Ketelitian (α) = 5%
- b. n = Jumlah Sampel, n = 20
- c. k = Jumlah Variabel yang digunakan , k = 2
- d. Maka, Derajat Kebebasan (df) = n - k = 61 - 2 = 59

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka t_{tabel} yang digunakan adalah $t_{0,05(59)} = 2,001$.

HASIL UJI-T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	10.087	2.444		4.127	.000
	MOTIVASI KERJA	.595	.100	.614	5.974	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa Variabel Motivasi Kerja (X) memiliki nilai t_{hitung} (5,974) > t_{tabel} (2,001) dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, maka H_0 ditolak. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil Uji Koefisien Determinan

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Semakin besar nilai R^2 (mendekati satu) semakin baik hasil regresi tersebut karena variabel independen secara keseluruhan mampu menjelaskan variabel dependen dan sebaliknya, semakin mendekati angka nol berarti semakin buruk hasil regresinya, karena variabel independen secara keseluruhan tidak mampu menjelaskan variabel dependen (Priyatno, 2012:134).

TABEL UJI KOEFISIEN DETERMINAN

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614 ^a	.377	.366	2.057

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Sumber: Data Olahan Peneliti (2022)

Tabel menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,614 dan R Square (R_2) adalah 0,377. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Cara untuk menghitung R Square menggunakan Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= (0,614)^2 \times 100\% \\ &= 38\% \end{aligned}$$

Angka tersebut menunjukkan Koefisien Determinasi (KD) sebesar 38%. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh Variabel Independen yaitu Motivasi Kerja terhadap Variabel Dependen yaitu Kinerja Karyawan adalah 38%, sedangkan sisanya 62% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, contohnya seperti kompensasi yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam penelitian ini mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Harapan Nusantara di Jakarta, merujuk kepada hasil Uji Hipotesis secara simultan (Uji t), variabel Motivasi Kerja (X) maka kesimpulannya adalah Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Swadaya Harapan Nusantara di Jakarta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ditunjukkan oleh Koefisien Determinasi (R_2), yaitu sebesar 38%, sedangkan sisanya sebesar 62%, merupakan pengaruh dari faktor lain.

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, Peneliti mengusulkan beberapa saran yang diharapkan supaya dapat bermanfaat bagi PT Arima Sinar Abadi selaku pihak perusahaan dan bagi peneliti selanjutnya.

Saran Bagi Perusahaan

Pimpinan PT. Swadaya Harapan Nusantara di Jakarta diharapkan dapat mengambil suatu kebijakan untuk menciptakan tingkat Motivasi Kerja yang lebih baik di masa mendatang. Mengingat perkembangan PT. Swadaya Harapan Nusantara yang semakin maju dan meningkat, oleh karena sudah selayaknya kondisi ini harus dapat dipertahankan bahkan kondisi tersebut perlu juga ditingkatkan oleh pimpinan PT. Swadaya Harapan Nusantara di Jakarta agar dapat berkembang serta mampu menghadapi era global maupun persaingan dari produk-produk sejenis atau pesaing dari perusahaan pendatang baru. Selain itu Perusahaan PT. Swadaya Harapan Nusantara di Jakarta dalam pencapaian tujuan salah satunya adalah harus meningkatkan pelayanan pada konsumennya, kualitas produknya yang lebih baik, guna mendapatkan hasil yang maksimal di masa mendatang juga perlu kiranya ada perhatian yang lebih serius dan sungguh-sungguh oleh pimpinan terutama masalah peningkatan Motivasi Kerja agar mempengaruhi Kinerja Karyawan, peningkatan motivasi kerja melalui pemberian gaji yang sesuai dengan beban kerja karyawan, sehingga perusahaan PT. Swadaya Harapan Nusantara dapat lebih maju dan berkembang sesuai harapan pimpinan perusahaan.

REFERENSI

- Abdullah, M (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afif, L. S & Duadaja, N. (2019). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Sumber Daya Manusia dan Umum PT. Pos*. Bandung: Universitas Telkom. Diambil tanggal 27 Maret 2020.
- Apriastuti, D. R. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Tasikmalaya*. Bandung: Universitas Telkom. Diambil tanggal 12 Maret 2020.
- Ardeswati, M., & Luturlean, B. S. (2019) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Raksa Buminusa Jakarta*, 6, 6223-6227.

- Dea, N. K. (2017) *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat)*. Bandung: Universitas Telkom. Diambil tanggal 11 Maret 2020.
- Desseler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 14). Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Gachengo. V., & Wekesa. S. (2017) *Influence Of Motivation On Employee Performance: A Case Of National Bank Of Kenya*, 03(02), 179-185.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y., Khodijah, S. A & Febriyanti, I. (2015) *The Effect Of Motivation On Employee Perfomance In Biological Product Division Of PT. Medion Bandung Barat*, 16, 108-119.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Gunung Agung.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____ (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilmi, M. S. (2020) *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Raja Saland. Bandung: Universitas Telkom*. Diambil tanggal 11 Maret 2020
- Indirawati, P. D. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: PT Refika Aditama.