



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. XYZ**

Alisha Maisan Falah ¹⁾, Hani Gita Ayuningtias ²⁾
Universitas Telkom

INFORMASI ARTIKEL

ABSTRAK

Dikirim : 25 Juni 2020
Revisi pertama : 26 Juni 2020
Diterima : 27 Juni 2020
Tersedia online : 01 Juli 2020

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

*Email : maisanalisha@gmail.com¹⁾,
hanigita@telkomuniversity.ac.id²⁾*

Kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan salah satunya yaitu motivasi kerja. Tingginya motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan. Berdasarkan data internal yang telah diperoleh mengalami penurunan pada setiap tahunnya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan PT.XYZ, serta seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Sampel penelitian ini sebanyak 206 karyawan yang merupakan karyawan tetap PT. XYZ. Teknik sampling menggunakan rumus slovin dan pengambilan data menggunakan teknik incidental. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linear sederhana.

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh bahwa H1 diterima artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ dengan besaran pengaruh sebesar 31%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan evaluasi bagi perusahaan dimasa yang akan datang untuk memahami bagaimana kondisi motivasi kerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menurut (Situmorang, 2018) dituntut untuk memiliki kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan yang nantinya akan menjadi sebuah pengembangan disiplin dalam persaingan usaha. Untuk dapat menghadapi tantangan dan persaingan perusahaan membutuhkan strategi yang dapat mempertahankan eksistensi perusahaan dengan cara memiliki Sumber Daya Manusia yang memiliki kinerja yang baik dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Mayhew (2019) menjelaskan Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting bagi organisasi di berbagai bidang, Sumber Daya Manusia berperan dari mulai perencanaan strategis hingga citra perusahaan. SDM dalam perusahaan atau bisnis kecil memiliki peranan untuk menyediakan sejumlah layanan kepada karyawan. SDM berperan dalam mempertahankan kontrol dan meningkatkan operasi bisnis. Selain itu, Leonard (2019) menjelaskan kinerja karyawan memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan perusahaan secara keseluruhan dengan mengetahui kinerja karyawan, dapat melihat dan menentukan kekuatan, kelemahan, dan potensi kesenjangan manajerial dalam organisasi.

Untuk menghadapi persaingan tersebut PT. XYZ harus memperhatikan kinerja karyawannya. Tenaga kerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan yang dikelola oleh perusahaan. Untuk itu, penguatan kompetensi/keahlian SDM harus sesuai dengan kapabilitas dan kapasitas tenaga kerja karyawan selain itu, kinerja karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja karyawan PT. XYZ berpengaruh penting dalam keberhasilan perusahaan.

Pada tahun 2018 PT. XYZ melakukan perubahan pada sistem penilaian kinerja, sebelumnya PT. XYZ menggunakan sistem kompetensi (*assessment*) dengan dua metode yaitu metode *Competency Based Interview (CBI)* dan *multi rater 360degree assessment*. Pada tahun 2018 hingga sekarang sistem penilaian menggunakan metode sasaran Kinerja Individu (SKI) yang terdiri dari beberapa variabel *Key Performance Individu (KPI)*. KPI yang digunakan merupakan turunan dari manajemen, divisi, bagian, sampai ke individu karyawan. SKI dinilai per Semester dan per Tahun. Berikut adalah hasil rekapitulasi penilaian kinerja karyawan PT. XYZ periode tahun 2016 hingga tahun 2018 yang akan dijabarkan pada tabel berikut:

Tabel 1. Sasaran Kinerja Individu (SKI) Periode 2016-2018

Periode	Jumlah Karyawan	A (Istimewa)	B (Sangat Baik)	C (Baik)	D (Cukup)	E (Buruk)
Tahun 2016	450	24	419	7	0	0
Tahun 2017	449	31	408	8	2	0
Tahun 2018	369	84	133	79	62	11

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis (2020)

Tabel 1 kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2018 sebanyak 11 orang mendapatkan nilai E dengan kategori buruk sedangkan pada tahun 2016 dan 2017 tidak terdapat karyawan yang memperoleh nilai E. Selain itu jumlah karyawan

yang mendapatkan nilai D mengalami peningkatan sebanyak 60 karyawan. Sejalan dengan visi misi perusahaan, pengelolaan tenaga kerja merupakan faktor kunci keberhasilan yang dikelola oleh perusahaan. Dengan adanya penurunan *performance* karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Memaksimalkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dalam hal ini PT. XYZ perlu meningkatkan kembali kinerja karyawannya sehingga dapat terciptanya sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak faktor-faktor yang mempengaruhinya salah satunya adalah motivasi kerja. Berdasarkan penjelasan dari beberapa peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat pola hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hal yang penting dan dibutuhkan oleh perusahaan. Oleh sebab itu penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilakukan melalui pemberian motivasi kepada karyawan agar terciptanya peningkatan kinerja yang akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan. Motivasi dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi juga.

Comeaux (2017) menjelaskan absen yang berlebihan akan menjadi pola yang tidak baik, perusahaan harus memperkerjakan karyawan yang tepat dan sesuai agar termotivasi dalam bekerja dan tidak melakukan absen yang berlebihan. Selain itu, Analet (2016) menjelaskan karyawan yang kehilangan motivasi kerja adalah karyawan yang kehilangan minat dan karyawan yang berhenti terlibat, karyawan akan cenderung terlambat masuk kerja dan sering ijin sakit. Berdasarkan penjelasan sebelumnya untuk melihat kondisi motivasi kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan tabel kehadiran dan tabel keterlambatan karyawan berikut.

Tabel 2. Kehadiran Karyawan PT. XYZ Periode Tahun 2017-2019

Keterangan	Tahun 2017	Tahun 2018	Tahun 2019
Alpa	0,04%	0,31%	0,18%
Ijin/Sakit	2,90%	1,68%	0,57%

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis (2020)

Tabel 3. Rata-Rata Karyawan Terlambat Periode Tahun 2019

Durasi	Jumlah
5 Menit - 10 Menit	51,50%
11 Menit - 20 Menit	12%
21 Menit - 30 Menit	21,80%
Lebih dari 30 Menit	18,0%

Sumber: Data Hasil Olahan Penulis (2020)

Data pada tabel 2 memperlihatkan bahwa pada periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2019 mengalami fluktuatif, namun kehadiran karyawan yang alpa cukup baik karena tidak sampai 1% karyawan alpa atau tanpa keterangan sehingga, dapat disimpulkan berdasarkan tabel 2 karyawan dalam persentase kehadiran mengalami

fluktuatif yang tidak terlalu signifikan atau penurunan dan kenaikan tidak terlalu berbeda.

Selanjutnya berdasarkan data pada tabel 3 memperlihatkan pada periode tahun 2019 rata-rata karyawan PT. XYZ terlambat terbanyak yaitu dengan durasi 5 menit sampai 10 menit yaitu sebanyak 51,50% selanjutnya, sebanyak 21,80% karyawan terlambat selama 21 menit sampai dengan 30 menit, yang ketiga yaitu sebanyak 18% karyawan terlambat diatas 30 menit dan yang terakhir sebanyak 12% karyawan terlambat selama 11 menit sampai dengan 20 menit. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia PT. XYZ toleransi keterlambatan yang diberikan oleh perusahaan yaitu 30 menit. Apabila karyawan melebihi toleransi keterlambatan maka perusahaan memberikan sanksi yaitu berupa pemotongan gaji. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui masih terdapat karyawan yang menunjukkan motivasi rendah. Hal ini dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan sebanyak sebanyak 18% karyawan PT. XYZ terlambat melebihi toleransi keterlambatan yang telah diberikan oleh perusahaan. Sehingga sebanyak 18% karyawan PT. XYZ kehilangan motivasi kerjanya dengan cenderung terlambat masuk kerja.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Perusahaan harus dapat meningkatkan motivasi karyawan karena motivasi karyawan dapat berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan yang termotivasi untuk memuaskan kebutuhannya akan pekerjaan membuat karyawan lebih keras dan dampaknya pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal. Lusri dan Siagian (2017) menjelaskan terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian tersebut motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena, itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif terhadap kenaikan tingkat kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan pada sebelumnya maka dapat disimpulkan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan PT. XYZ?
2. Bagaimana pengaruh kinerja karyawan PT. XYZ?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja karyawan PT. XYZ.
2. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan PT. XYZ.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Edison *et al.* (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggota melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai atau karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. MSDM adalah pendekatan terhadap manusia yang didasarkan pada nilai manusia dalam hubungannya dengan organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2018:16). MSDM merupakan proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan menghadiri hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan mereka, dan masalah keadilan (Dessler, 2016:3).

Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2015:8) merupakan sebuah ilmu perilaku terapan yang dibangun atas kontribusi sejumlah disiplin perilaku, terutama psikologi, psikologi sosial, sosiologi dan antropologi. Nuryadin *et al.* (2019:2) menjelaskan bahwa perilaku organisasi merupakan perilaku SDM (Sumber Daya Manusia) di dalam organisasi, dimana perilaku tersebut di pelajari dengan tujuan untuk mengetahui atau menciptakan efektivitas kerja didalam sebuah organisasi sehingga dapat menghasilkan *output* kinerja yang lebih baik. Griffin dan Moorhead (2013:8) menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah studi mengenai perilaku manusia dalam mengatur organisasi, antarmuka, antar perilaku manusia dan organisasi itu sendiri.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Sudaryo *et al.* (2018:62) merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja adalah berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas (Sulistiyani & Rosidah, 2018:280). Luthans (2011:161) motivasi kerja adalah proses psikologis dasar yang terdiri dari motif primer, umum, dan sekunder, motivasi ini merupakan cara memahami perilaku organisasi yang merupakan motif dasar yang harus diakui dan dipelajari.

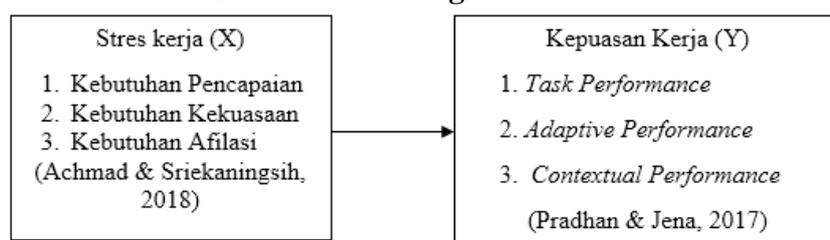
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Sudaryo *et al.* (2018:205) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka dapat memberikan kontribusi kepada sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya yang tidak dimaknai dengan baik atau buruk, dan tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (Bintoro & Daryanto, 2017:48). Ivancevich *et al.* (2013) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan fondasi kinerja organisasi, kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting karena mempengaruhi efektifitas organisasi. Pradhan & Jena (2017) kinerja karyawan merupakan sekelompok perilaku yang dihasilkan dari pengetahuan

teknis seseorang (pengatahuan khusus dalam bidang keahlian seseorang), keterampilan dan kemampuan adaptasi (mengatahui proses untuk melakukan dan melaksanakan kegiatan sesuai dengan keadaan), dan hubungan interpersonal (membangun semangat tim, kesetian dan keterikatan).

Kerangka Pemikiran

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber: Data Hasil Olahan Penulis (2020)

Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dugaan sementara atau hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H₀: Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

H₁: Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ

METODE PENELITIAN

Jenis dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017a:23) metode kuantitatif disebut sebagai metode yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Pada penelitian ini peneliti akan meneliti pada sampel yang telah dikumpulkan dan menguji hipotesis yang telah ditentukan. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari hingga Mei 2020.

Berdasarkan tujuan penelitian ini menggunakan jenis deskriptif. Menurut menurut Sekaran dan Bougie (2017:110) penelitian deskriptif dirancang untuk mengumpulkan data yang menggambarkan karakteristik orang, kejadian, atau situasi. Tipe penyelidikan pada penelitian kausal. Indrawati (2015:117) menjelaskan penelitian kausal adalah penelitian yang ingin menggambarkan penyebab (cause).

Dalam penelitian ini menggunakan unit analisis individu, menurut Sugiyono (2017b:119) unit analisis (*unit of analysis*) merupakan tingkat kesatuan data yang dikumpulkan selama tahap analisis data selanjutnya. Keterlibatan penelitian yang dilakukan yaitu tidak melakukan intervensi ialah penelitian tidak terlibat dalam penelitian sehingga tidak ada manipulasi data yang dilakukan peneliti (Indrawati, 2015:117). Dalam waktu pelaksanaan penelitian menggunakan studi *cross-sectional* yang artinya menurut Sekaran dan Bougie (2017:122) studi dilakukan dengan data

yang hanya sekali dikumpulkan selama periode hari, minggu, atau bulan dalam rangka menjawab pertanyaan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017a:136) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya selain itu, populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan PT. XYZ yang berjumlah 423 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling*. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam pengumpulan data adalah metode *Sampling insidental*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2017a:144). Teknik pengumpulan sampel dalam penelitian ini menggunakan dasar pengambilan sampel dari rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan diatas dengan jumlah populasi sebanyak 423 karyawan, maka ukuran sampel yang diperoleh sebesar 206 karyawan PT. XYZ untuk dijadikan sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara khusus yang dilakukan oleh peneliti untuk tujuan mencari data yang akan diperlukan dalam penelitian (Hamdi & Bahrudin, 2015:47). Pada penelitian ini yaitu teknik yang digunakan adalah dengan metode kuisisioner menurut Bungin (2016:130) adalah serangkaian kumpulan pernyataan yang telah disusun secara sistematis sesuai dengan kebutuhan dalam daftar pertanyaan dan diberikan kepada responden untuk mengisinya.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif dapat digunakan apabila peneliti sudah mengetahui faktor atau variabel apa yang akan digunakan untuk mengukur sebuah objek. Menurut pendapat Indrawati (2015:115) pada penelitian ini menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan variabel (X) Motivasi Kerja dan (Y) Kinerja Karyawan dengan bantuan kuisisioner.

Selanjutnya untuk melihat hasil dari nilai korelasi yang diperoleh dapat dibuktikan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Interpretasi Korelasi

Interval	Tingkat Hubungan
25% - 43,75%	Sangat Rendah
>43,75% - 62,5%	Rendah
>62,5% - 81,25%	Tinggi
>81,25%	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer (2020)

Pengujian Hipotesis

Menurut Indrawati (2015:105) Hipotesis yaitu Ho dan H1. Ho yang memberikan pernyataan keputusan untuk menolak sedangkan H1 memberikan pernyataan bahwa keputusan diterima. Penelitian ini menggunakan uji t yang digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat, jika $t_{tabel} < t_{hitung}$ maka variabel bebas memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, ketika nilai signifikansinya $>0,05$ maka H0 diterima dan jika nilai signifikansinya $<0,05$ maka H0 ditolak (Sugiyono, 2017b:351).

- Ho Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.XYZ
- H1 Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT.XYZ

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Perhitungan uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan program komputer IBM *Statistical Product and Service Solution* (SPSS). Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari perhitungan uji normalitas, uji hetrokedastisitas dan uji linieritas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0.200. Karena hasil yang diperoleh sebesar 0.200 > 0.005 maka dianggap normal. Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas di dapat nilai sig: 0.804 maka dianggap tidak terjadi heterokedastisitas karena nilai sig >0.005 . Sehingga jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan. Berdasarkan uji linearitas pada *deviation from linearity* sebesar 0.100 ($0.100 < 0.05$), maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel motivasi dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang linier.

Tabel 5. Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.277	4.257		7.818	.000
	Motivasi	1.037	.108	.557	9.575	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 33.277, artinya jika motivasi, bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 33.277.
2. Koefisien regresi motivasi sebesar 1.037 yang bernilai positif, yang artinya jika motivasi meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 1.037.

Apabila dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0.00 yang berarti <0.05 artinya variabel *independent* motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel *dependent* kinerja karyawan.

Tabel 6. Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.277	4.257		7.818	.000
	Motivasi	1.037	.108	.557	9.575	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, diolah (2020)

Berdasarkan nilai t, hasil t tabel sebesar 1.972, dikarenakan hasil thitung > t tabel ($9.575 > 1.972$) dan signifikansi ($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Pembahasan

Berdasarkan tanggapan responden yang telah dianalisa sebelumnya variabel motivasi kerja memiliki presentase sebesar 77.5% berdasarkan garis kontinum termasuk kategori tinggi. Berdasarkan tiga dimensi untuk variabel motivasi kerja yaitu kebutuhan pencapaian, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Kebutuhan pencapaian memperoleh presentase 76.5%, kebutuhan kekuasaan memperoleh presentase 78.7%, dan kebutuhan afiliasi memperoleh presentase 77.2%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dimensi kebutuhan kekuasaan memiliki presentase tertinggi dengan perolehan presentase sebesar 78.7% yang memiliki arti bahwa karyawan PT. XYZ memiliki keinginan untuk memengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain untuk berprestasi. Kebutuhan ini memiliki sisi positif dan sisi negatif, sisi positifnya karakter individu ini mempunyai tujuan kelompok dan memiliki keinginan untuk membantu karyawan untuk merasakan kompetensi, sedangkan sisi negatif karakter individu ini memiliki mental ingin menang sendiri.

Sedangkan berdasarkan tanggapan responden mengenai variabel *dependent* yaitu kinerja karyawan memiliki presentase sebesar 77.3% berdasarkan garis kontinum termasuk kategori tinggi. Berdasarkan tiga dimensi untuk variabel kinerja karyawan yaitu *task performance*, *adaptive performance*, dan *contextual performance*. *Task performance* memperoleh presentase 77.7%, *adaptive performance* memperoleh presentase 77.5% dan *contextual performance* memperoleh presentase 76.6%. Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa dimensi *task performance* memperoleh presentase tertinggi yaitu 77.7%. *Task performance* terdiri dari kemampuan kognitif. Mayoritas karyawan PT. XYZ adalah lulusan S1 maka dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam menggunakan kemampuan kognitif. Sisi kognitif yaitu kemampuan karyawan mengenai pengetahuan tugas, baik secara teknis maupun prinsip-prinsip yang diperlukan, keterampilan tugas dan kebiasaan tugas. Selain kemampuan ini adalah kemampuan tanggung jawab pekerjaan mendasar yang ditugaskan sebagai bagian dari deskripsi pekerjaan Pengujian hipotesis yang dilakukan bertujuan untuk

mengetahui apakah motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ.

Berdasarkan nilai t , dapat diketahui bahwa t_{hitung} sebesar 9.575 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% dan $df = 206 - 2 = 204$, maka diperoleh hasil t_{tabel} sebesar 1.972, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9.575 > 1.972$) dan signifikansi ($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Sedangkan berdasarkan persamaan regresi linear sederhana, nilai konstanta variabel motivasi kerja yang diperoleh mengartikan bahwa koefisiennya bernilai positif, karena H_1 diterima, maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. XYZ. Pada penelitian dilakukan uji koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.310 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh sebesar 31.0%.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja dimensi yang terendah yaitu dimensi kebutuhan pencapaian dengan presentase 76.5% item pertanyaan ketiga yaitu pertanyaan “saya mendapat pujian dan penghargaan dari atasan saya”, merupakan item yang memiliki persentase terendah dengan presentase sebesar 75.8%. Perusahaan harus memperbanyak *reward* kepada karyawan tidak hanya karyawan yang mencapai target saja. Perusahaan dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi setiap bulannya, misalnya seperti memberikan gelar *employee of the month* yang bisa di nilai dari kerajinannya, keaktifannya, ketepatan waktu datang ke kantor, dan lain-lainya. Hal tersebut tentunya akan membuat karyawan yang mendapatkan gelar ini merasa bangga, sehingga para karyawan bisa lebih semangat lagi berkerja dan berlomba untuk mendapatkan gelar tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai kinerja karyawan dimensi yang terendah yaitu dimensi *contextual performance* dengan presentase 76.6% pertanyaan keenam mengenai “saya merasa puas saat saya mampu memberikan nasihat kepada rekan kerja di perusahaan”, merupakan item yang memiliki persentase terendah yaitu 73.4%. Program yang bisa direalisasikan oleh perusahaan bisa berupa evaluasi karyawan secara rutin dalam kegiatan tersebut antar karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan masukan positif maupun kritik yang membangun antar karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja PT. XYZ termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase 77.5%. Pada penelitian dimensi kebutuhan kekuasaan memiliki presentase tertinggi dengan presentase sebesar 78.7% yang memiliki arti bahwa karyawan PT. XYZ memiliki keinginan untuk memengaruhi, melatih, mengajar atau menyemangati orang lain untuk berprestasi.
2. Kinerja Karyawan PT. XYZ termasuk dalam kategori tinggi dengan presentase sebesar 77.3%. Pada penelitian dimensi *task performance* memiliki presentase

tertinggi dengan presentase sebesar 77.7% yang memiliki arti bahwa karyawan PT. XYZ banyak menggunakan kemampuan kognitif seperti pengetahuan tugas, baik secara teknis maupun prinsip-prinsip yang diperlukan, keterampilan tugas dan kebiasaan tugas.

3. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. XYZ, dengan besaran kontribusi pengaruhnya sebesar 31.0%. Hal ini memiliki makna semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan PT. XYZ.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, penulis dapat memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Sistem penghargaan yang dilakuakn PT. XYZ sudah cukup baik tetapi belum optimal. PT. XYZ hendaknya mengevaluasi dan meninjau kembali pelaksanaan sistem penghargaan / *reward*. Upaya tersebut akan mendatangkan sikap yang positif dari karyawan apabila perusahaan meninjau kembali program penghargaan/reward karena program penghargaan tesebut akan meningkatkan kinerja karyawan PT.XYZ.
2. Bagi peneliti selanjutnya diiharapkan untuk penulis selanjutnya dapat meneliti lebih dari dua variabel *independent* dan *dependent* yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehingga diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel terkait dengan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Novi K., & Srikaningsih, Ana. 2018. *Effect of Mutation and Career Development on Performance through Work Motivation at the Class I Airport of Juwata Tarakan*. Journal Research and Analysis: Economy, 27–39. <https://journal.stkipsingkawang.ac.id/index.php/JRAE/article/view/477>.
- Analet, Elsa. 2016. *4 Tanda Karyawan Mulai Kehilangan Motivasi Kerja*. [Online]. <https://m.liputan6.com/bisnis/read/2414203/4-tanda-karyawan-mulai-kehilangan-motivasi-kerja>. [29 April 2020].
- Ariyanti, Fiki. 2017. *Perusahaan Harus Ubah Strategi demi Bertahan di Era Digital*. [Online]. Tersedia: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3103505/perusahaan-harus-ubah-strategi-demi-bertahan-di-era-digital>. [11 Januari 2020].
- Bintoro & Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Comeaux, Breet. 2017. *Fixing Excessive Employee Absences: What You Can Do*. [Online]. Tersedia: <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2017/01/31/fixing-excessive-employee-absences-what-you-can-do/#76f347ec5be5>. [04 Maret 2020].
- Dessler, Gary. 2013. *Human Resource Management*. (15 ed). New York: Pearson.
- Griffin, Ricky W., & Moorhead, Gregory. 2013. *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. (11 ed). South-Western: Cengage Learning.

- Indrawati. 2015. *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Ivancevich, John M., Kanopaske, Robert., & Matteson, Michael T. 2013. *Organizational Behavior and Management*. (edisi 10). New York: McGraw-Hill.
- Leonard, Kimberlee. 2019. *Importance of Employee Performance in Business*. [Online]. Tersedia: <https://smallbusiness.chron.com/importance-employee-performance-business-organizations-1967.html>. [25 Desember 2019].
- Lusri, Lidia & Siagian, Hotlan. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya*. *Agora*, 5(1), 2–8. <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259>.
- Luthans, Fred. 2011. *Organizational Behavior: An Evidence- Based Approach*. (edisi 12). Singapura: Mc-Graww-Hill/Irwin.
- Mayhew, Ruth. 2019. *10 Reasons HR Is Important to an Organizatin*. [Online]. Tersedia: <https://smallbusiness.chron.com/10-reasons-hr-important-organization-22424.htm>. [20 Januari 2020].
- Nuryadin, Deni Tohrin, & Ilhamdi. 2019. *Perilaku Organisasi Modern*. Bogor: Mitra Wacana Media.
- Pradhan, Rabindra K., & Jena, Lalatendu K. 2017. *Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical Validation*. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 69–85. <https://doi.org/10.1177/2278533716671630>
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy. A. 2015. *Perilaku Organisasi*. (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. (Edisi 7). Jakarta: Salemba Empat.
- Situmorang, Anggun P. 2018. *Ini Tantangan Persaingan Usaha pada 2019*. [Online]. Tersedia: <https://www.liputan6.com/bisnis/read/3850092/ini-tantangan-persaingan-usaha-pada-2019>. [11 Januari 2020].
- Sudaryo, Yoyo, Aribowo, Agus. & Sofianti, Nunung A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono. 2017a. *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017b. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T., & Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik*. Yogyakarta: Gava Media.