

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT AGRINUSA JAYA SANTOSA JAKARTA

Nining Siti Hadianingsih¹, Miswan Miswan^{2*}

^{1,2}*Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Sahid, Jakarta, Indonesia*

Email Korespondensi: miswan@usahid.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta. Dari data penjualan pada bulan Januari sampai Oktober 2023 terjadi penjualan yang tidak mencapai target yaitu pada bulan April 2023 sebesar 86% dari target yang ditetapkan perusahaan sebesar 100%. Hal ini selaras dengan data absensi karyawan untuk tingkat kehadiran pada bulan April 2023 hanya mencapai 68% dan dapat dikatakan kondisi tingkat kehadiran yang masih rendah karena dibawah standar yang ditetapkan perusahaan sebesar 98 %. Metode deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan regresi linear sederhana dan dilanjutkan dengan pengujian hipotesis yaitu uji t. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agrinusa Jaya Santosa Jakarta yang berjumlah 85 responden. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja dapat dikategorikan tinggi dengan perolehan nilai rata-rata 4,05. Hasil penelitian yaitu; (1) motivasi kerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta dinyatakan tinggi, (2) kinerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta dinyatakan tinggi, (3) nilai signifikansi 0,000 yang dihasilkan dari uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 yang artinya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja secara signifikan. Saran yang diajukan adalah perusahaan hendaknya memberikan apresiasi atas hasil kerja yang mencapai target dengan memberikan kembali bonus sehingga akan memberikan kepuasan terhadap karyawan dan menambah motivasi dalam meningkatkan kinerjanya di perusahaan serta pimpinan hendaknya dapat melihat kemampuan dari karyawannya dalam memberikan tugas untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan yang harus diselesaikan dalam satu waktu agar hasilnya lebih optimal sesuai dengan target yang diharapkan.

Kata Kunci : Target, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Work Motivation on Employee Performance at PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta. From sales data from January to October 2023, sales did not reach the target, namely in April 2023 of 86% of the target set by the company of 100%. This is in line with employee attendance data for the attendance rate in April 2023 only reached 68% and it can be said that the attendance rate is still low because it is below the standard set by the company of 98%. The quantitative descriptive method used in this study is to use simple linear regression and continue with hypothesis testing, namely the t-test. The sample used in this study was employees of PT Agrinusa Jaya Santosa Jakarta which amounted to 85 respondents. The results of respondents' responses to the work motivation variable can be categorized as high with an average score of 4.05. The results of the research are; (1) the work motivation of employees of PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta was declared high, (2) the performance of PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta is declared high, (3) the significance value of 0.000 resulting from the hypothesis test shows that the value is less than 0.05 which means that employee performance is significantly influenced by work motivation. The suggestion proposed is that the company should give appreciation for the work results that achieve the target by giving back bonuses so that it will provide satisfaction to employees and increase motivation in improving their performance in the company and leaders should be able to see the ability of their employees in giving tasks to complete several jobs that must be completed at one time so that the results are more optimal in accordance with the expected targets.

Keywords: Target, Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Tumbuh kembangnya suatu perusahaan sangat bergantung kepada hasil kerja dari seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya. Mulai dari jajaran staf, manajemen menengah sampai manajemen puncak. Hasil kinerja karyawan yang baik akan menentukan naiknya produktivitas dan output perusahaan serta tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu asset bagi perusahaan yang sangat berharga dan patut dilindungi adalah karyawan dari perusahaan itu sendiri.

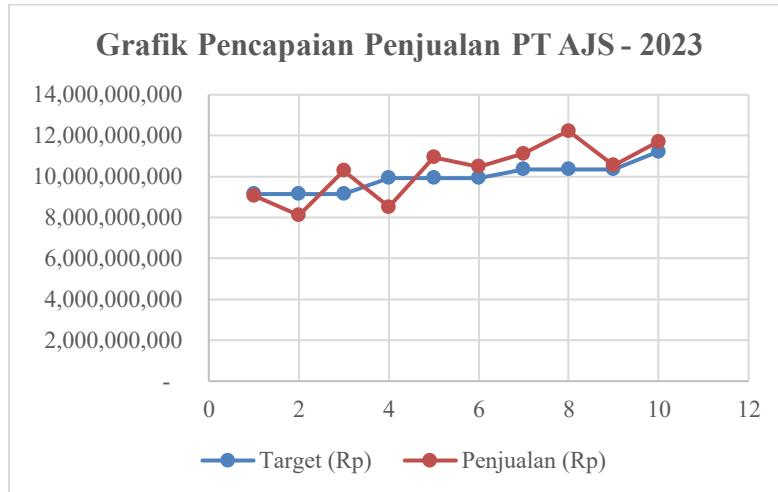
PT. Agrinusa Jaya Santosa bergerak dalam bidang *manufactured* yaitu menciptakan produk kesehatan hewan dengan basis farmasi dan menyediakan berbagai macam peralatan operasional peternakan unggas yang berkualitas tinggi dengan Visi yang dimiliki adalah menjadi perusahaan terpercaya dan mengutamakan kepuasan pelanggan serta pelayanan purna jual dan konsultasi yang baik. Pengembangan dan pembuatan produk yang dilakukan sesuai dengan standar ISO 9001:2015 oleh tim yang berpengalaman di PT Agrinusa Jaya Santosa.

Tabel 1. Data Target dan Penjualan PT Agrinusa Jaya Santosa

Januari - Oktober 2023

Bulan	Target Penjualan (Rp. 000)	Pencapaian Penjualan (Rp. 000)	Persentase Pencapaian Penjualan (%)
Januari	9.145.100	9.074.600	99
Februari	9.145.100	8.108.300	89
Maret	9.145.100	10.291.400	113
April	9.941.000	8.509.200	86
Mei	9.941.000	10.938.500	110
Juni	9.941.000	10.485.400	105
Juli	10.360.000	11.124.000	107
Agustus	10.360.000	12.237.600	118
September	10.360.000	10.555.200	102
Oktober	11.228.600	11.710.600	104
Total	99.566.900	103.034.800	103
Rata-rata	9.956.690	10.303.480	103

Sumber : Data laporan penjualan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta



Sumber : Data laporan penjualan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta

Gambar 1. Pencapaian Penjualan dan Persentase Performa Penjualan PT. Agrinusa Jaya Santosa dari bulan Januari sampai Oktober 2023

Pencapaian penjualan PT. Agrinusa Jaya Santosa yang ditunjukkan oleh tabel 1 dan gambar 1 dapat dikatakan mengalami kenaikan maupun penurunan setiap bulannya. Pada bulan Agustus 2023 merupakan pencapaian penjualan tertinggi yaitu sebesar Rp. 12.237.600.000,- atau 118% dari target Rp. 10.360.000.000,-. Sementara pada bulan April 2023 merupakan penjualan terendah sebesar Rp. 8.509.200.000,- atau 86% dari target Rp. 9.941.000.000,-.

Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal diantaranya yaitu adanya produk kompetitor dengan jenis obat yang sama tetapi harganya jauh lebih murah, daya beli konsumen yang menurun dan tren penyakit ternak yang sedang terjadi, dan dipengaruhi faktor internal salah satunya adalah kinerja dari karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa itu sendiri. Berikut tabel data absensi karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa mulai dari bulan Januari sampai Oktober 2023.

Tabel 2. Data Absensi Karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa dari bulan Januari sampai Oktober 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja	Sakit (Hari)	Ijin (Hari)	Jumlah Kehadiran	Persentase Kehadiran (%)
Januari	86	22	1892	18	489	1385	73
Februari	87	20	1740	16	484	1240	71
Maret	87	23	2001	15	158	1828	91
April	89	20	1780	32	530	1218	68
Mei	89	23	2047	9	322	1716	84
Juni	88	20	1760	11	312	1437	82
Juli	87	20	1740	10	205	1525	88
Agustus	87	23	2001	9	160	1832	92
September	87	21	1827	13	369	1445	79
Oktober	85	22	1870	17	330	1523	81
Total			18658	150	3359	15149	809
Rata-rata tahun 2023		1865,8	15	335,9	1514,9		81

Sumber : Data absensi karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa

Tabel di atas memperlihatkan bahwa persentase kehadiran dari karyawan PT Agrinusa Jaya Santosa Jakarta tidak pernah mencapai 100%. Dengan jumlah karyawan

sebanyak 85-89 orang, pencapaian kehadiran tertinggi sebanyak 92% pada bulan Agustus 2023 sementara pencapaian kehadiran terendah sebanyak 68% pada bulan April 2023. Pada kondisi tingkat kehadiran yang masih rendah tersebut, yaitu dibawah standar yang ditetapkan perusahaan sebesar 98 % maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Motivasi adalah motif yang artinya dorongan, sebab atau alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan dorongan psikologis yang ada pada setiap individu untuk mengarahkan individu tersebut melakukan suatu perbuatan secara sadar dan terus-menerus untuk mencapai sebuah tujuan. Mangkunegara (2020) mendefinisikan motivasi sebagai kondisi atau situasi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi setiap individu berbeda-beda dan dapat memengaruhi sikap serta perilaku individu tersebut dalam bekerja. Pencapaian target suatu perusahaan merupakan bukti hasil kinerja dari karyawan perusahaan tersebut yang dipengaruhi oleh semangat kerja tinggi dan motivasi kerja yang sangat baik. Robbins & Judge (2016) mengemukakan bahwa kunci dari motivasi kerja terdiri dari tiga elemen penting yaitu tujuan dari organisasi, upaya organisasi dalam membangun motivasi, dan pemenuhan kebutuhan terhadap karyawan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai sebuah tujuan.

Mangkunegara dalam Iffandi *et al* (2016) menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang berhasil dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikannya sesuai dengan tanggung jawabnya. Sedarmayanti dalam Noer *et al.* (2020) mengatakan bahwa kinerja merujuk pada hasil kerja individu, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi yang dapat diukur secara konkret dan dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam hal ini, kinerja mencakup hasil kerja yang dapat disajikan dalam bentuk bukti yang nyata dan dapat diukur. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab atas apa yang telah dibebankan kepadanya baik kualitas maupun kuantitas secara legal, sesuai dengan kaidah hukum yang berlaku.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian yang digunakan untuk menjawab seluruh pertanyaan penelitian mengenai gambaran motivasi kerja, gambaran kinerja karyawan, dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta dengan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ingin menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta dengan menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel pertama (X) adalah motivasi kerja, dimana menurut Mangkunegara (2020) motivasi merupakan kondisi atau situasi yang menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, dan variabel kedua (Y) adalah kinerja karyawan, yang mana menurut Robbins & Judge (2016) kinerja adalah sebuah hasil yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan pekerjaan sesuai kriteria yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Sumber Data

Sumber data yang didapatkan oleh peneliti dalam penelitian ini yaitu dengan dua cara:

- a. Data Primer yaitu data yang didapatkan secara langsung setelah penyebaran kuisioner kepada responden karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta yang terdiri dari :

1. Data motivasi diberikan kepada karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa yang berjumlah 79 orang.
2. Data kinerja karyawan diisi oleh kepala departemen PT. Agrinusa Jaya Santosa yang berjumlah 6 orang.
- b. Data Sekunder yaitu data yang didapatkan melalui studi kepustakaan dengan cara mencari literatur pada buku, jurnal penelitian terdahulu, melalui jaringan internet, dan sebagainya. Data sekunder pada penelitian ini bersumber dari pengolahan data perusahaan yang terdiri dari data laporan penjualan dan data absensi atau kehadiran karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta bulan Januari sampai Oktober tahun 2023.

Teknik Pengumpulan Data

Data yang diperlukan didapat dari hasil pembagian kuisioner. Kuesioner adalah sekumpulan pernyataan dan pertanyaan yang disusun secara sistematis sesuai dengan kebutuhan, yang kemudian diberikan langsung kepada responden (Bungin dalam Falah & Ayuningtias (2020)). Kuesioner mengenai motivasi kerja akan diisi oleh staf karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta sebanyak 79 orang sedangkan untuk menilai kinerja karyawan akan diisi oleh kepala departemen PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta yang berjumlah 6 orang.

Operasional Variabel Dan Skala Pengukuran Variabel

Operasional variabel yang digunakan adalah skala *likert* yang merupakan skala yang digunakan sebagai skala pengukuran yang berfungsi untuk mengukur *attitude* (skala sikap) dan variabel (pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial). Indikator untuk menyusun item-item instrument merupakan penjabaran dari variabel yang akan diukur yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Pernyataan yang digunakan pada kuisioner berupa tabel skala untuk pengukuran variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Skala Pengukuran Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Bobot	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan		
1	Sangat Tidak Setuju	STS	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS	Tidak Setuju	TS
3	Cukup Setuju	CS	Cukup Setuju	CS
4	Setuju	S	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS	Sangat Setuju	SS

Sumber : Sugiyono (2013)

Hasil penyebaran kuesioner kepada responden akan dihitung nilai rata-ratanya. Sehingga formulasi untuk mengklasifikasikan kecenderungan jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Skor minimum = 1

Skor maksimum = 5

Lebar Skala = $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Dengan demikian interpretasi pengukuran hasil penelitian yang didasarkan pada kategori skala hasil penelitian maka ditentukan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Interval Pengukuran Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Interval	Motivasi Kerja	Kinerja Karyawna
1,00 - 1,80	Sangat Rendah	Sangat Tidak Baik
1,81 – 2,60	Rendah	Tidak Baik
2,61 – 3,40	Cukup Tinggi	Cukup Baik
3,41 – 4,20	Tinggi	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber : Konsep penelitian dari peneliti (2024)

Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif kuantitatif , analisis regresi linear sederhana, pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t, analisis koefisien korelasi (R), uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Analisis Motivasi Kerja Karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta**

Berikut skor jawaban yang didapat dari hasil penyebaran kuisioner terhadap variabel motivasi kerja di PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta sebagai berikut :

Tabel 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden tentang Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Nilai						Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah		
1.	Mendapatkan tunjangan lainnya selain gaji	44	19	11	4	1	338	4,28	Sangat Tinggi
2.	Gaji yang diperoleh bisa memenuhi kebutuhan sehari-hari	20	30	27	1	1	304	3,85	Tinggi
3.	Asuransi kesehatan yang diterima membuat ketenangan dalam bekerja	45	24	9	1	0	350	4,43	Sangat tinggi
4.	Asuransi ketenagakerjaan yang diberikan membuat perlindungan dalam bekerja	47	18	9	5	0	344	4,35	Sangat tinggi
5.	Adanya peraturan perusahaan yang tidak diskriminasi	27	24	23	3	2	308	3,90	Tinggi
6.	Lingkungan kerja yang nyaman	24	35	18	1	1	317	4,01	Tinggi
7.	Jalinan kerjasama yang baik dalam satu kelompok kerja	32	30	14	3	0	328	4,15	Tinggi
8.	Budaya perusahaan yang menyenangkan	22	33	22	2	0	312	3,95	Tinggi
9.	Mendapatkan bonus dari perusahaan atas hasil kerja yang mencapai target	30	10	18	11	10	276	3,49	Tinggi
10.	Mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan	29	24	16	5	5	304	3,85	Tinggi
11.	Mendapatkan promosi jabatan sesuai dengan pencapaian hasil kerja yang memuaskan	25	23	19	10	2	296	3,75	Tinggi
12.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja	30	34	14	0	1	329	4,16	Tinggi

No	Pernyataan	Nilai						Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah		
13.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja	30	37	9	2	1	330	4,18	Tinggi
14.	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengutarakan pendapat dalam melaksanakan proses kerja	30	35	12	1	1	329	4,16	Tinggi
Total rata-rata keseluruhan							4,04		Tinggi

Sumber : Pengolahan data menggunakan Excel (2024)

Nilai rata-rata 4,04 yang diperoleh dari hasil tanggapan responden pada variabel motivasi kerja dapat dinyatakan tinggi. Dan untuk nilai tertinggi pada kuisioner motivasi kerja terdapat pada pernyataan “Asuransi kesehatan yang diterima membuat ketenangan dalam bekerja” dengan jumlah nilai 45 dengan rata-rata 4,43 yang artinya karyawan memiliki motivasi sangat tinggi terhadap hal tersebut. Sementara nilai terendah dari variabel kuisioner motivasi kerja terdapat pada pernyataan “Mendapatkan bonus dari perusahaan atas hasil kerja yang mencapai target” dinyatakan masuk kriteria tinggi dengan jumlah nilai 30 dan nilai rata-rata 3,49.

Analisis Kinerja Karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta

Variabel kinerja karyawan berdasarkan hasil penyebaran kuisioner yang dilakukan terdapat hasil skor jawaban yang tercantum pada tabel berikut :

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Pimpinan Departemen Tentang Kinerja Karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta

No	Pernyataan	Nilai						Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah		
1.	Mengoptimalkan ketelitian dalam bekerja.	39	33	7	0	0	348	4,41	Sangat Baik
2.	Hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.	16	47	13	3	0	313	3,96	Baik
3.	Meminimalkan tingkat kesalahan kerja.	29	43	6	1	0	337	4,27	Sangat Baik
4.	Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target yang diberikan perusahaan.	19	54	6	0	0	329	4,16	Baik
5.	Jumlah pencapaian hasil kerja yang maksimal.	18	44	17	0	1	317	4,01	Baik
6.	Dapat bekerja <i>multitasking</i> (mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus)	20	30	24	4	0	301	3,81	Baik
7.	Hadir tepat waktu di tempat kerja	33	31	14	1	1	333	4,22	Sangat Baik
8.	Pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan.	38	26	13	1	0	336	4,25	Sangat Baik
9.	Menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditetapkan	22	45	11	1	0	325	4,11	Baik
10.	Mampu menggunakan teknologi yang ada dengan maksimal	27	45	7	0	0	336	4,25	Sangat Baik

No	Pernyataan	Nilai						Rata-rata	Kriteria
		SS (5)	S (4)	C (3)	TS (2)	STS (1)	Jumlah		
11.	Mampu menggunakan alat untuk bekerja lebih cepat dan efisien	23	49	7	0	0	332	4,20	Baik
12.	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dan tepat	20	49	10	0	0	326	4,13	Baik
13.	Mampu bekerja sesuai tugas dan tanggung jawabnya tanpa bantuan dari orang lain	24	46	8	1	0	330	4,18	Baik
14.	Mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan langsung dari atasan	21	50	8	0	0	329	4,16	Baik
15.	Memiliki tingkat penyelesaian masalah yang sangat baik	19	52	7	1	0	326	4,13	Baik
Total rata-rata keseluruhan								4,15	Baik

Sumber : Perhitungan data menggunakan Excel (2024)

Hasil tanggapan responden untuk kuisioner variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata keseluruhan 4,15 dan dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa dapat dikatakan dalam kondisi baik tetapi masih kurang maksimal. Adapun nilai tertinggi pada kuisioner variabel kinerja diperoleh dari pernyataan “Mengoptimalkan ketelitian dalam bekerja” dengan jumlah nilai 39 dan rata-rata 4,41 artinya bahwa kinerja karyawan masuk kriteria sangat baik. Hal ini membuktikan bahwa karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa selalu mengoptimalkan ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Sementara untuk nilai terendah pada kuisioner variabel kinerja diperoleh dari pernyataan “Dapat bekerja *multitasking* (mengerjakan beberapa pekerjaan sekaligus)” sebesar 30 dengan nilai rata-rata 3,81 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk kategori baik. Artinya untuk karyawan yang bekerja dengan melakukan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu hasilnya masih belum optimal.

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Agrinusa Jaya Santosa Jakarta

Pengujian hipotetis yang dilakukan menggunakan regresi linear sederhana dan uji *t* (dengan menggunakan Microsoft Excel dan program IBM SPSS versi 27) yang tercantum pada tabel di bawah ini,

Tabel 7. Hasil analisis regresi linear sederhana tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2.903	0.238			12.193	<.001
	Motivasi Kerja	.309	.058	.518	5.320		

a. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : data primer hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS 27 (2024)

Dari tabel 7, didapatkan nilai konstanta (nilai a) yaitu 2,903 dan nilai koefisien (nilai b) yaitu 0,309 sehingga diperoleh persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 2,903 + 0,309X$$

Berikut penjelasan dari hasil persamaan:

- Untuk nilai konstanta yang didapat sebesar 2,903 menyatakan bahwa jika nilai (X) yang merupakan motivasi kerja adalah nol, maka nilai (Y) yang merupakan kinerja karyawan adalah 2,903 (kinerja karyawan cukup baik).
- Nilai koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,309 menyatakan bahwa jika motivasi kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,309 satuan. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah positif.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji *t* dilakukan untuk membandingkan *t* hitung dengan *t* tabel atau melihat kolom signifikan pada masing-masing *t* hitung, sehingga diperoleh hipotesis sebagai berikut,

$H_0 : \beta = 0$, motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \beta \neq 0$, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kriteria pengambilan keputusan:

$$\begin{aligned} \text{Derajat kebebasan(df)} &= \text{jumlah responden(n)} - \text{jumlah variabel independen(k)} - 1 \\ &= 79 - 1 - 1 \\ &= 77, \text{ diperoleh } t \text{ tabel } 2,641 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji *t* di atas dapat disimpulkan bahwa :

- Nilai *t* hitung adalah 5,320 artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai *t* tabel 2,641, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan dengan tingkat kesalahan 1%
- Nilai signifikansi 0,001 pada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari 0,05, artinya kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi kerja.

Untuk mengetahui keeratan antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) di PT. Agrinusa Jaya Santosa Jakarta menggunakan interpretasi korelasi (R). Hasil uji koefisien korelasi dan koefisien determinasi dapat dilihat dari output corelations sebagai berikut,

Tabel 8. Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Agrinusa Jaya Santosa

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.518 ^a	.269	.259	.36951

a Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer hasil perhitungan menggunakan IBM SPSS 27 (2024)

Hubungan keeratan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan cukup kuat, hal ini dibuktikan dengan nilai (R) yaitu koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,518 yang artinya masuk interval 0,400-0,599 (cukup kuat). Berdasarkan perhitungan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui derajat asosiasi antara variabel motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,269, yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 26,9% terhadap kinerja karyawan. Sementara pengaruh

dari variabel lain yang tidak diteliti sebesar 73,1%.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan di PT. Agrinusa Jaya Santosa tergolong tinggi, dengan rata-rata skor sebesar 4,04. Pendorong utama dari tingginya motivasi ini adalah adanya jaminan asuransi kesehatan yang memberikan rasa aman dalam bekerja. Namun demikian, motivasi karyawan cenderung menurun dalam aspek pemberian bonus atas pencapaian target, yang mendapatkan skor terendah sebesar 3,49. Sementara itu, kinerja karyawan juga dinilai baik, dengan rata-rata skor 4,15. Aspek kinerja tertinggi adalah ketelitian dalam bekerja, sedangkan kemampuan untuk bekerja secara multitasking mendapat skor terendah sebesar 3,81, menandakan bahwa belum semua karyawan mampu mengerjakan beberapa tugas sekaligus secara optimal.

Secara statistik, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($< 0,05$). Ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan juga cenderung meningkat. Hasil regresi linear menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, dengan nilai koefisien sebesar 0,309. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 26,9% menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi yang cukup berarti terhadap peningkatan kinerja karyawan, sementara sisanya (73,1%) dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Sejalan dengan temuan tersebut, beberapa saran yang dapat diberikan untuk manajemen PT. Agrinusa Jaya Santosa pertama, perusahaan perlu kembali mempertimbangkan pemberian bonus atas pencapaian target kerja, mengingat hal ini merupakan salah satu aspek motivasi yang dinilai rendah oleh karyawan. Pemberian bonus yang adil dan konsisten dapat menjadi bentuk apresiasi yang penting, serta berdampak positif terhadap peningkatan semangat dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kedua, manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan penugasan multitasking kepada karyawan. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan yang sama dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan sekaligus dalam satu waktu. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk menyesuaikan beban kerja dengan kapasitas individu, serta mempertimbangkan pelatihan atau pembekalan yang dapat meningkatkan kemampuan multitasking tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Dengan menerapkan strategi peningkatan motivasi yang tepat dan penataan kerja yang efektif, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra. (2021). Metode Penelitian Kualitatif. Bandung : Gramedia
- Ardhani, J., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(02), 372-385.
- Ardiansyah, I., Fitriyani, E., & Ahmad, F. (2021). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pramugraha di harris hotel & conventions kelapa gading. *Jurnal InovasiPenelitian*, 1(11), 2453-2462.
- Erri, D., & Fajrin, A. N. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Media Intan Semesta Jakarta. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Akademi Bina Sarana Informatika*, XVI(1), 77-83.
doi:<https://doi.org/10.31294/jp.v16i1.3228>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990-1001.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.
- Orocomna, C., Tumbel, T. M., & Asaloei, S. I. (2018). Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 7(001), 66-72.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi* (16 ed.). Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Seo, N., Rumampuk, J. L., & Potolau, M. J. J. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. telkom kota tomohon. *KINERJA*, 17(1), 52-58.
- Supriatin, D., & Puspitawati, E. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga.
- Sugiyono (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Tapala, I, (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Mamuju Utara. E e Journal Katalogis, 183-194.
- Wibowo. (2007). Manajemen Kinerja Edisi ke-V. Depok. PT Rajagrafindo Persada. 336-337
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 251-257.
- Tugiyono, J. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan LPK Pramidia Bandung. *Jurnal TEDC*, 13(3), 267-275.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 1(2), 85-100.