

PENGARUH MOTIVASI TEHADAP KINERJA KARYAWAN PT SWADAYA PRIMA UTAMA

Flora Patricia Anggela, SE.,MM.

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Flora.anggela@ubpkarawang.ac.id

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. PT. Swadaya Prima Utama. Berdasarkan data yang diperoleh terindikasi bahwa kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan turun. Absensi menurun serta penguasaan prosedur kerja kurang memahami.

Metode penelitian ini menggunakan deskriptif verifikatif dengan menggunakan uji regresi dan korelasi. Variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan dapat diketahui pengaruh dan hubungannya.

Hasil penelitian didapatkan bahwa terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karawan sebesar sebesar 29,5% dan tingkat keretan hubungan sebesar 54,3%.

Key:motivasi kerja , kinerja karyawan

The purpose of this study to analyze the effect of work motivation on employee performance at PT. PT. Swadaya Prima Utama. Based on the data obtained indicated that employee performance and employee motivation down. Absenteeism decreased as well as the mastery of work procedures are less understood. This research method using descriptive verifikatif by using regression and correlation test. Variables of work motivation with employee performance can be known influence and its relation. The result of the research shows that there is a significant influence of work motivation on the performance of karawan amounted to 29,5% and the level of relationship keretan equal to 54,3%. Key: work motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Sejalan dengan era globalisasi yang ditandai dengan semakin ketatnya tingkat persaingan, kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi menuntut upaya-upaya untuk memperlancar proses pembangunan, dalam rangka mengembangkan suatu potensi sumber daya nasional . Perubahan global yang sedang terjadi, merupakan revolusi global yang melahirkan suatu gaya hidup . Karakteristik gaya hidup tersebut yaitu kehidupan yang ditandai dengan persaingan sehingga meminta masyarakat dan organisasi didalamnya untuk dapat membenahi diri mengikuti perubahan yang terjadi dengan cepat .

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi dibutuhkan kinerja pegawai sesuai dengan standar dan norma organisasi . Jika kinerja sumber daya manusia baik , maka visi dan misi organisasi akan berjalan dengan baik , begitu juga sebaliknya.

Secara umum kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor individual pegawai dan faktor organisasi melalui manajemen sumber daya manusia . Aspek kinerja dapat lebih diarahkan secara efektif dan efisien khususnya berkaitan dengan tujuan organisasi . Secara teoritis suatu organisasi akan berhasil dan pencapaian produktivitas tertentu , jika organisasi tersebut dapat memberikan motivasi individu-individu dalam organisasi sehingga menumbuhkan kreativitas dan inisiatif . Kinerja karyawan banyak didukung oleh kombinasi , kemampuan kepemimpinan , motivasi dan kepuasan kerja para anggota organisasi.

Perusahaan PT. Swadaya Prima Utama terindikasi kurang optimal kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan peneliti ditemukan beberapa hal yang menjadi kendala dalam meningkatkan kinerja karyawan.

1. Tingkat Absensi

Tabel 1. 1

Absen Karyawan PT Swadaya Prima Utama

Periode Bulan Januari – Juli 2016

Bulan	Pencapaian Absen Dalam Persen
Januari	94%
Febuari	96%
Maret	94%
April	98%
Mei	97%
Juni	94%
Juli	94%

Sumber: PT Swadaya Prima

Dengan melihat tabel tersebut di atas dapat dilihat dalam setiap bulanya selalu ada perubahan prosentase absen karyawan, yang naik turun setiap bulanya dan masih di bawah yang ditargetkan oleh perusahaan yaitu minimal 98 % setiap bulanya.

2. Pemahaman Prosedur Bekerja

Tabel 1.2

Pemahaman Prosedur Kerja

Keterangan	Jumlah	Dalam persen
Kurang menguasai	25 orang	50%
Menguasai	15 orang	30%
Sangat menguasai	10 orang	20%
Jumlah	50 Orang	100%

Sumber: PT Swadaya Prima

Dari tabel di atas dapat terlihat masih banyaknya karyawan yang kurang menguasai pekerjaan, sehingga masih ada hambatan dalam pencapaian target yang diharapkan oleh perusahaan .

3. Motivasi Yang Diberikan Pimpinan

Tabel 1.3

Pimpinan memberikan motivasi dalam bekerja

Keterangan	Jumlah	Persentase
Cukup Memberi Motivasi	20	40%

Kurang Memberi Motivasi	30	60%
Jumlah	50	100%

Sumber: PT Swadaya Prima

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa pimpinan di PT Swadaya Prima Utama , masih belum dapat memberikan motivasi dalam bekerja kepada karyawan .

Motivasi bekerja karyawan juga rendah karena karyawan hanya mengandalkan instruksi dari atasan , motivasi dalam bekerja sangat rendah karena pimpinan tidak memberikan motivasi kepada karyawan agar bekerja dengan giat bukan berdasarkan pada gaji yang diterima melainkan pada loyalitas yang diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan data –data yang ada terutama masalah motivasi dan kinerja maka penulis mengambil judul tesis “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Swadaya Prima Utama,**”

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pendahuluan tersebut, maka dapat membuat rumusan masalah sebagai berikut: Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan **PT Swadaya Prima Utama?**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengkaji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Prima Utama

Landasan Teori

Motivasi

Menurut Sentanoe Kertonegoro motivasi adalah “Kemampuan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi kearah suatu organisasi , yang dipengaruhi oleh kemampuan serta upaya untuk memenuhi kebutuhan individual “(Sentanoe Kartonegoro 1998:50)

Unsur upaya meliputi baik intensinya (orang berusaha keras) maupun mutunya (upaya yang diarahkan pada /konsisten dengan tujuan pribadi organisasi). Pada hakekatnya motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan , namun akan lebih rinci jika motivasi hanya sebatas mencapai tujuan saja , ini diperjelas menurut pendapat David W Johnson , “Motivasi adalah kecenderungan berusaha mencapai tujuan (David W Johnson 1996:557). Ini berarti diharapkan akan tercermin ada usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut . Pendapat –pendapat di atas terangkum melalui , pendapat yang dikemukakan oleh Sondang P .Siagian “ Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota

organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga kerja dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban, dalam rangka pencapaian tujuan dan sebagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Dari batasan teori-teori di atas motivasi mengandung 3 hal yaitu :

1. Pemberian motivasi berkaitan langsung dengan usaha pencapaian tujuan dan sasaran organisasi .
2. Proses keterkaitan usaha antara usaha dan pemenuhan kebutuhan
3. Kebutuhan

Mengingat bahwa manusia cenderung berperilaku dengan cara –cara yang mereka yakini akan memuaskan kebutuhan mereka kalo kita hendak memahami apa sebenarnya kebutuhan-kebutuhan tersebut .

Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dalam diri manusia, yang akan mempengaruhi cara bertindak seseorang. Dengan demikian, motivasi kerja akan berpengaruh terhadap prestasi pekerja.

Menurut Hilgard dan Atkinson, tidaklah mudah untuk menjelaskan motivasi sebab:

1. Pernyataan motif antara orang adalah tidak sama, budaya yang berbeza akan menghasilkan ekspresi motif yang berbeda pula.
2. Motif yang tidak sama dapat diwujudkan dalam berbagai perilaku yang tidak sama.
3. Motif yang tidak sama dapat diekspresikan melalui perilaku yang sama.
4. Motif dapat muncul dalam bentuk-bentuk perilaku yang sukar dijelaskan
5. Suatu ekspresi perilaku dapat muncul sebagai perwujudan dari berbagai motif.

A. Teori Kepuasan (Content Theory)

Pada dasarnya Teori ini lebih didekatkan pada factor – factor keperluan dan kepuasan individu yang menyebabkannya bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu. Hal yang memotivasi semangat bekerja seseorang adalah untuk memenuhi keperluan dan kepuasan material mahupun nonmaterial yang diperolehnya dari hasil pekerjaannya. Jika keperluan dan kepuasannya semakin terpenuhi maka semangat kerjanya pun akan semakin baik pula. Jadi pada kesimpulannya, seseorang akan bertindak (bersemangat bekerja) untuk dapat memenuhi keperluan dalaman (*Inner Needs*) dan kepuasannya.

Teori kepuasan (Content Theory) ini banyak dikenal antara lain :

1. Teori Motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederik Winslow Taylor. Menurutnya, motivasi para pekerja itu hanya untuk dapat memenuhi keperluan dan kepuasan biologi saja. Sedangkan keperluan biologis itu sendiri adalah keperluan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang.

2. Maslow's Need Hierarchy Theory

Teori ini dikemukakan oleh A.H. Maslow tahun 1943. Teori ini juga merupakan kelanjutan dari *Human Science Theory Elton Mayo* (1880-1949) yang menyatakan bahwa keperluan dan kepuasan seseorang yaitu keperluan biologis dan psikologi yang berupa material dan nonmaterial.

Dasar *Maslow's Need Hierarchy Theory* :

1) Physiological Needs

Physiological Needs (keperluan fisik = biologi) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lain-lainnya. Keinginan untuk memenuhi keperluan fizikal ini merangsang seorang berperilaku dan bekerja giat.

2) Safety and Security needs

Safety and Security needs (keamanan dan keselamatan) adalah keperluan akan keamanan dari ancaman, yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan.

3) -Affiliation or Acceptance Needs

Affiliation or Acceptance Needs adalah keperluan sosial, teman, dicintai dan mencintai serta diterima dalam pergaulan kelompok rakan sekerja dan lingkungannya. Karena manusia adalah makhluk sosial, sudah jelas ia menginginkan keperluan social.

4) Esteem or Status or Egoistic Needs

Esteem or Status or Egoistic Needs adalah keperluan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari rakan sekerja dan masyarakat lingkungannya. Prestise dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status. Misalnya, memakai blazer untuk membezakan seorang pimpinan dengan anak buahnya dan lain-lain.

5) Self Actuallization

Self Actuallization adalah keperluan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain. Keperluan aktualisasi diri berbeda

dengan keperluan lain dalam dua hal, yaitu : (1) Keperluan aktualisasi diri tidak dapat dipenuhi dari luar. Pemenuhannya hanya berdasarkan keinginan atas usaha individu itu sendiri.; (2) Aktualisasi diri berhubungan dengan pertumbuhan seorang individu. Keperluan ini berlangsung terus-menerus terutama sejalan dengan meningkatkan karier seorang individu.

3. Herzberg's Two Factors Teory

Teori Motivasi Dua Faktor atau Teori Motivasi Kesehatan atau Faktor Higienis. Menurut teori ini motivasi yang ideal yang dapat merangsang usaha adalah peluang untuk melaksanakan tugas yang lebih memerlukan keahlian dan peluang untuk mengembangkan kemampuan. Ada 3 hal penting berdasarkan penelitian Herzberg yang harus diperhatikan dalam motivasi bawahan iaitu :

- a. Hal-hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang meliputi perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya itu.
- b. Hal-hal yang mengecewakan pekerja adalah terutama faktor yang bersifat mudah saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, dan lain-lain.
- c. Karyawan kecewa, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan keperluan, yaitu :

a. Maintenance Factors

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman. Keperluan kesehatan ini merupakan keperluan yang berlangsung terus-menerus, karena keperluan ini akan kembali pada titik asal setelah dipenuhi.

b. Motivation Factors

Adalah faktor motivator yang menyangkut keperluan psikologis seseorang iaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Factor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap peribadi yang berkaitan langsung dengan pekerjaan.

B. Teori Proses (Process Theory)

Teori proses ini pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan, bagaimana menguatkan, mengarahkan, memelihara, dan menghentikan perilaku individu, agar setiap individu bekerja giat sesuai dengan keinginan pengurus. Teori ini juga merupakan proses sebab dan akibat bagaimana seseorang bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Jadi hasil yang dicapai tercermin dalam bagaimana proses kegiatan yang dilakukanseseorang. Biasa dikatakan bahawa apa yang dicapai pada hari ini merupakan hasil pemikiran pada malam hari sebelumnya Teori Proses ini, dikenal atas :

Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari hubungan timbal balik antara apa yang diinginkan dan diperlukan dari hasil pekerjaan itu. Teori harapan ini didasarkan atas :

1. Harapan (*Expectancy*), adalah suatu kesempatan yang diberikan akan terjadi kerana perilaku.
2. Nilai (*Valence*) adalah akibat dari perilaku tertentu mempunyai nilai /martabat tertentu (daya/nilai motivasi) bagi setiap individu yangbersangkutan.
3. Pertautan (*Instrumentality*) adalah persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

Teori Keadilan (Equaty Theory)

Keadilan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang, jadi atasan harus bertindak adil terhadap setiap bawahannya.Penilaian dan pengakuan mengenai perilaku bawahan harus dilakukan secara objektif.

C. Teori Pengukuhan (Reinforcement Theory)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian pampas an. Misalnya promosi seorang karyawan itu tergantung dari prestasi yang selalu dapat dipertahankan.Sifat ketergantungan tersebut bertautan dengan hubungan antara perilaku dan kejadian yang mengikuti perilaku tersebut. Teori pengukuhan ini terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Pengukuhan Positif (*Positive Reinforcement*), iaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuh positif diterapkan secara bersyarat.
2. Pengukuhan Negatif (Negative Reinforcement), yaitu bertambahnya frekuensi perilaku, terjadi jika pengukuhan negatif dihilangkan secara bersyarat. Jadi prinsip pengukuhan

selalu berhubungan dengan bertambahnya frekuensi dan tanggapan, apabila diikuti oleh stimulus yang bersyarat. Demikian juga prinsip hukuman (*Punishment*) selalu berhubungan dengan berkurangnya frekuensi tanggapan, apabila tanggapan (*response*) itu diikuti oleh rangsangan yang bersyarat. Contoh : pengukuhan yang relatif malar adalah mendapatkan pujian setelah seseorang memproduksi tiap-tiap unit atau setiap hari disambut dengan hangat oleh pengurus.

D. Dimensi Motivasi

Dimensi motivasi menurut Robert J. Morker dalam Amiruloh dan Budiyo (2004: 298) adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan dan keberadaan dengan indikator Karyawan di dorong oleh pimpinan dalam menyelesaikan tugas; Karyawan diarahkan agar bekerja kreatif; dan Pimpinan memperhatikan upaya perubahan karyawan
2. Kebutuhan berhubungan dengan indikator hubungan yang terjalin antara pimpinan dan karyawan; dan hubungan yang terjalin baik antara sesama karyawan
3. Kebutuhan berkembang dengan indikator upaya pengembangan karyawan mendapat dorongan dari pimpinan

Kinerja Pegawai

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2002 :135).

Pengertian kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang di dalam pelaksanaan tugas, pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu (Handoko, 2002 :135).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi yang tertuang dalam rancangan strategi suatu organisasi. Mengacu pendapat tersebut di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan melalui suatu pelaksanaan pekerjaan atau

tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan waktu yang telah di tentukan, bermutu tepat mengenai sasaran dengan selalu mengikuti metode yang telah di tetapkan .

Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi karyawan dikemukakan oleh Leon C.Mengginson dalam Mangkunegara (2009:9-10) adalah sebagai berikut:”Penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah pekerjaan yang dilakukan karyawan tersebut sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan tersebut.

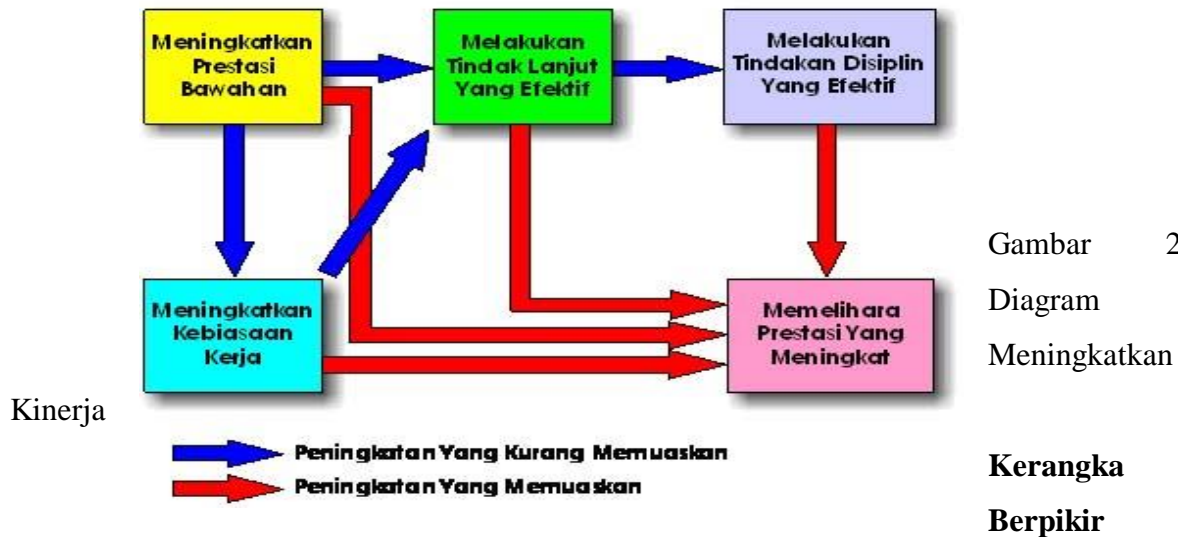
Tujuan penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2009:10-11) adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kerja dari SDM organisasi, kegunaan penilaian prestasi kerja (kinerja) adalah :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk presentasi ,pemberhentian dan besarnya balas jasa .
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai indicator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang beraa dalam organisasi .
5. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapaiperformance yang baik
6. Sebagai kriteria dalam melakukan seleksi dan penempatan karyawan

Dimensi Pengukuran Kinerja

Melayu S.P Hasibuan dalam Mangkunegara (2009: 18) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut : (1) Kesetiaan; (2) Hasil kerja; (3) Kejujuran; (4) Kedisiplinan; (5) Kreativitas; (6) Kerjasama; (7) Kepemimpinan; (8) Keperibadian; (9) Prakarsa; (10) Kecakapan; (11) Tangung jawab.

Sementara Husain Umar dalam Mangkunegara(2009 : 18), membagi aspek –aspek kinerja sebagai berikut : (1) Mutu pekerjaan; (2) Kejujuran karyawan; (3) Inisiatif; (4) Kehadiran; (5) Sikap; (6) Kerjasama; (7) Keandalan; (8) Pengetahuan; (9) tentang pekerjaan; (10) Tangung jawab; (11) Pemanfaatan waktu kerja

DIAGRAM MENINGKATKAN KINERJA

Gambar 2.3.

Diagram
Meningkatkan**Kerangka
Berpikir****Motivasi Dan Kinerja**

Motivasi kerja menurut Martoyo (2001:32) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu yang menimbulkan dorongan semangat kerja . Motivasi sering kali diartikan sebagai istilah dorongan atau tenaga merupakan gerakan jiwa dan jasmani untuk berbuat sesuai dengan motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu , adapun Motivasi menurut Siagian (2002:102) merupakan daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi berarti pula tujuan organisasi yang bersangkutan . Oleh karena itu jika pegawai. Rivai(2004) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja ,kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya .

Hipotesis

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja kerja karyawan di PT .Swadaya Prima Utama

Metode Penelitian

Metode analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. metode deskriptif adalah metode yang menilai satu kelompok mausia, sesuatu obyek,suatu set kondisi,suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Metode Verifikatif yaitu metode yang digunakan untuk menguji hipotesis dengan perhitungan statistik , sehingga dalam penelitian ini penulis akan menggambarkan tentang variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel teikat.

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi(X)	- Kebutuhan keberadaan - Kebutuhan berhubungan - Kebutuhan berkembang dan	Gaji memberikan motivasi dalam bekerja Pekerjaan saya memacu kreatifitas Saya ingin mengembangkan kemampuan dalam bekerja Ada jenjang karier di perusahaan Ada tunjangan hari tua bagi karyawan Lingkungan kerja yang kondusif Ada penghargaan bagi karyawan di akhir tahun Dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri Dapat bekerja sama secara team Adanya Penghargaan dalam bekerja Adanya teguran jika melakukan kesalahan Selalu bersemangat untuk bekerja Adanya tekanan dalm bekerja Rekan kerja memberikan suport dalam bekerja Diberi tanggung jawab yang harus dilaksanakan
Kinerja Pegawai (Y)	- Mutu pekerjaan - Inisiatif - Pengetahuan tentang pekerjaan - Tanggung jawab - Kreativitas - Keperibadian	- Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu - Mampu bekerja sama dengan team - Adanya inisiatif dalam bekerja - Bertanggung jawab terhadap pekerjaan - Dapat mengoprasikan mesin produksi - Selalu hadir tepat waktu - Menyusun pekerjaan yang akan dikerjakan - Menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan - Dapat menjalankan tugas yang diberikan secara mandiri - Selalu berusaha memenuhi target perusahaan - Berusaha menjalin kerja sama dengan pimpinan - Memberikan ide untuk masalah pekerjaan - Menguasai peralatan yang menunjang pekerjaan - Kecilnya Produk NG yang dihasilkan - Mengikuti Prosedur yang ada

Sumber: olah data 2016

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini jumlah popilasi sebanyak 50 orang pegawai PT . Swadaya Prima utama. Sedangkan sampelnya menggunakan sampel sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui pengamatan, wawancara dan penggunaan kuesioner yang dikuantifikasi dengan menggunakan skala Likert dengan 5 (lima) kategori jawaban untuk setiap pertanyaan yang diajukan kepada responden. Alternatif jawaban yaitu Sangat setuju (5), Setuju (4), Ragu-ragu (3), Tidak setuju (2), Sangat tidak setuju (1).

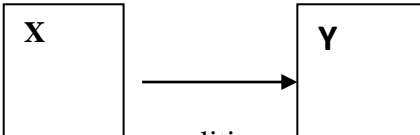
Rancangan Analisis dan Uji Hipotesis

Analisis Deskriptif

Data primer hasil penelitian akan dianalisis dari setiap item kuesioner tersebut yang memiliki lima jawaban dengan masing-masing nilai yang berbeda berdasarkan Skala Likert dengan skala terendah 1 (satu) dan skala tertinggi 5 (lima), dengan sampel sebanyak 50 orang PT. Swadaya Prima Utama- Cikampek.

Analisis Verifikatif

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana.

$$\hat{y} = a + bx$$


Dalam perhitungan pengolahan data, peneliti menggunakan alat bantu yang berupa program aplikasi komputer yaitu versi 16.0 dengan menggunakan *Regresi sederhana*

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Swadaya Prima Utama adalah perusahaan swasta yang didirikan untuk memberikan layanan bisnis dan perdagangan dan property. Pada tahun 2010 PT Swadaya Prima Utama pertama kali memproduksi modul surya dengan menggunakan merek dagang ISOLAR -1. Kapasitas produksi dari PT Swadaya Prima Utama mulai dari 20 Mw sampai 280 Mw.

Uji Validitas

Hasil pengujian mengenai tingkat validitas ketiga variabel dalam setiap dimensi dan pernyataan pada kuisisioner, dapat dilihat pada penjelasan di bawah ini.

Tabel 4.1 Uji Validitas

Indikator	mv1	mv2	mv3	mv4	mv5	mv6	mv7	mv8	mv9	mv10	mv11	mv12	mv13	mv14	mv15
R hitung	0,5	0,7	0,5	0,4	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6
R kritis	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Kriteria	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid
Indikator	kk1	kk2	kk3	kk4	kk5	kk6	kk7	kk8	kk9	kk10	kk11	kk12	kk13	kk14	kk15

R hitung	0,8	0,9	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,7	0,8	0,8
R kritis	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Kriteria	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	Valid	valid	valid	valid	valid

Sumber; olah data 2017

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil pengujian data kuisisioner atas pernyataan yang ditujukan kepada responden dapat dijelaskan deskripsi diri variabel motivasi kerja(X) sebagai berikut :

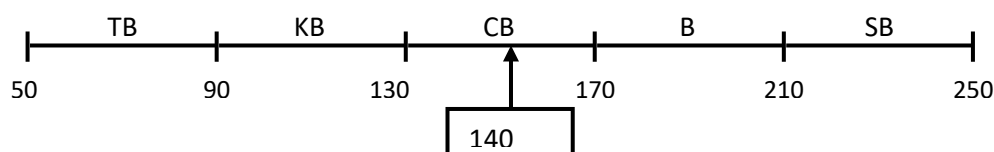
Tabel 4.2

Hasil Deskriptif Variabel Motivasi (X)

No.	Indikator	Skor Total	Keterangan
1	Gaji memberikan motivasi dalam bekerja	152	Cukup Baik
2	Pekerjaan saya memacu kreatifitas	148	Cukup Baik
3	Saya ingin mengembangkan kemampuan dalam bekerja	166	Cukup Baik
4	Ada jenjang karier di perusahaan	166	Cukup Baik
5	Ada tunjangan hari tua bagi karyawan	166	Cukup Baik
6	Lingkungan kerja yang kondusif	151	Cukup Baik
7	Ada penghargaan bagi karyawan di akhir tahun	145	Cukup Baik
8	Dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri	131	Cukup Baik
9	Dapat bekerja sama secara team	112	Kurang Baik
10	Adanya Penghargaan dalam bekerja	125	Kurang Baik
11	Adanya teguran jika melakukan kesalahan	129	Kurang Baik
12	Selalu bersemangat untuk bekerja	119	Kurang Baik
13	Adanya tekanan dalam bekerja	122	Kurang Baik
14	Rekan kerja memberikan suport dalam bekerja	139	Cukup Baik
15	Diberi tanggung jawab yang harus dilaksanakan	125	Kurang Baik
	Rata-rata	140	Cukup Baik

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2016

Untuk variabel motivasi tersebut berada dalam skala cukup baik dan dapat di deskripsikan dalam rentang skala sebagai berikut :



Gambar 4.1

Rentang Skala Variabel Motivasi(X)

Berdasarkan hasil pengujian data kuisioner atas pernyataan yang ditujukan kepada responden dapat dijelaskan deskripsi diri variabel kinerja(Y) sebagai berikut :

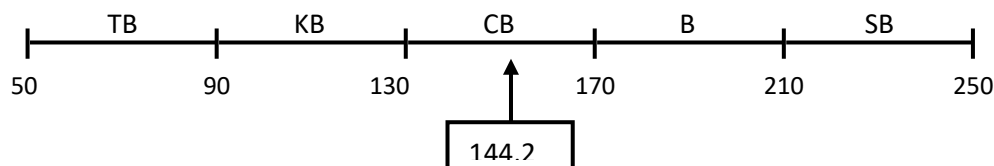
Tabel 4.3

Hasil Deskriptif Variabel Kinerja (Y)

No.	Indikator	Skor Total	Keterangan
1	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	147	Cukup Baik
2	Mampu bekerja sama dengan team	148	Cukup Baik
3	Adanya inisiatif dalam bekerja	144	Cukup Baik
4	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	143	Cukup Baik
5	Dapat mengoprasikan mesin produksi	138	Cukup Baik
6	Selalu hadir tepat waktu	151	Cukup Baik
7	Menyusun pekerjaan yang akan dikerjakan	136	Cukup Baik
8	Menjalin komunikasi yang baik dengan pimpinan	143	Cukup Baik
9	Dapat menjalankan tugas yang diberikan secara mandiri	141	Cukup Baik
10	Selalu berusaha memenuhi target perusahaan	146	Cukup Baik
11	Berusaha menjalin kerja sama dengan pimpinan	148	Cukup Baik
12	Memberikan ide untuk masalah pekerjaan	144	Cukup Baik
13	Menguasai peralatan yang menunjang pekerjaan	145	Cukup Baik
14	Kecilnya Produk NG yang dihasilkan	148	Cukup Baik
15	Mengikuti Prosedur yang ada	141	Cukup Baik
		144,2	Cukup Baik

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2016

Untuk variabel kinerja karyawan tersebut berada dalam skala cukup baik dan dapat disekripsikan pada rentang skala sebagai berikut :



Gambar 4.2

Rentang Skala Variabel Kinerja(Y)

Analisis Verifikatif

Analisis Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS maka diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.4

Koefisien Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	15.054	6.430		2.341	.023
Motivasi Kerja	.673	.150	.543	4.480	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi di dapatkan koefisien regresi sebesar 0,673 sedangkan konstantanya 15,05 di dapatkan persamaan regresi yaitu: $\bar{Y} = 15,054 + 0,673 X$

Setiap kenaikan 1 tingkat pada variabel x maka akan didapatkan kenaikan sebesar 0,673 dan ditambah 15,054 sebagai konstantanya. Dengan demikian hasil koefisien ini menunjukkan perbaikan ke arah positif.

Tabel 4.5

Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.543 ^a	.295	.280	9.205

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2016

Korelasi motivasi kerja dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan yang cukup kuat, hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,543 atau sebesar 54,3%. Sedangkan pengaruhnya sebesar 29,5% dilihat dari koefisien determinan sebesar 0,295.

Tabel 4.6

Signifikansi Regresi

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
-------	----------------	----	-------------	---	------

1	Regression	1700.340	1	1700.340	20.067	.000 ^a
	Residual	4067.280	48	84.735		
	Total	5767.620	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : hasil pengolahan data SPSS, 2016

Uji signifikansi regresi di dapatkan bahwa f hitung sebesar 20,067 pada tabel 4.6 lebih besar dari pada f tabel sebesar 4,03 dengan df_1 (1) dan df_2 (49) serta $\alpha = 5\%$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak atau terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT .Swadaya Prima Utama. Dengan demikian semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan pembahasan, maka dapat dibuatkan kesimpulan yaitu terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Swadaya Prima Utama. Hal ini dibuktikan dengan uji f signifikansi F hitung sebesar $20,067 > f$ tabel sebesar 4,03. Sedangkan pengaruhnya sebesar 29,5% dan tingkat keretakan hubungan sebesar 54,3%.

Daftar Pustaka

- Aris,Margiyanti dan Edy,Mulyantomo,2012. Pengaruh *Motivasi Kerja,Kepemimpinan ,Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan PT. JAYA ADVANCE GRAPICTOOLS.SEMARANG*. Jurnal Ilmiah Universitas Sebelas Maret Semarang.
- Dessler,Gary,2006. Manajemen Sumber Daya Manusia,Jilid I dan II: PT. Index
- Hasibuan ,S.P. Malayu .H, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*,PT . Bumi Aksara ,Jakarta
- Kartono,K,2005. *Pimpinan Dan Kepemimpinan* . Cetakan ketiga belas, PT. Raja Grafindo Perkasa, Bandung
- Kristianti,2012,*Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Karyawan (Studi Pada Bank Pensiunan Nasional Cabang Semarang)*. Jurnal Ilmiah Universitas Sebelas Maret ,Semarang
- Mangkunegara , Anwar .P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*,(cetakan ke -3). PT. Remeja Rosada Karya, Bandung