

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. AFIXKOGYO INDONESIA

Aldi Agustian¹, Edy Sudaryanto², Tutus Rully³

^{1,2} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

Email korespondensi: ¹aldiagustian8@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka perusahaan dapat dikatakan berhasil dalam mencapai tujuannya. Metode explanatory survey digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia. Dalam analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan, diperoleh nilai rata-rata tanggapan responden masing-masing sebesar 82,78% dan 82,88%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia berada dalam kategori sangat baik. Dalam uji asumsi klasik, hasil uji normalitas menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa nilai residual berdistribusi normal atau memenuhi syarat uji normalitas. Pada uji hipotesis parsial, diperoleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($4,273 > 1,992$), yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil analisis, Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia, sebagaimana dibuktikan oleh hasil uji regresi. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$ mengonfirmasi bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia.

Kata Kunci : analisis regresi, Kinerja Karyawan, motivasi kerja, survei eksplanatori, uji hipotesis

ABSTRACT

Performance is an essential factor in a company. One factor influencing performance is work motivation. If employees perform well, the company can be considered successful in achieving its goals. The explanatory survey method was used to examine the effect of work motivation on employee performance at PT. AFIXKOGYO Indonesia. In the descriptive analysis of the work motivation and employee performance variables, the average response scores were 82.78% and 82.88%, respectively. Thus, it can be concluded that both work motivation and employee performance at PT. AFIXKOGYO Indonesia is categorized as very high. In the classical assumption test, the normality test results showed a significance value of $0.200 > 0.05$, indicating that the residual values are normally distributed or meet the normality test requirements. In the partial hypothesis test, the obtained t value was greater than the t table value ($4.273 > 1.992$), indicating that H_0 was rejected and H_a was accepted. Based on the analysis, work motivation strongly influences employee performance at PT. AFIXKOGYO Indonesia, as evidenced by the regression test results. Furthermore, the significance value of $0.000 < \alpha = 0.05$ confirms that there is a strong and positive influence of work motivation on employee performance at PT. AFIXKOGYO Indonesia.

Keywords: employee performance; explanatory survey; hypothesis testing; regression analysis; work motivation

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) di era globalisasi saat ini berperan penting dalam keberhasilan organisasi, karena mencakup proses pengelolaan, pengawasan, dan pengaturan pegawai, manajer, serta organisasi pendukung dalam berbagai kegiatan. Dengan manajemen yang efektif, organisasi dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan serta meningkatkan produktivitas dan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2017). Kinerja sumber daya manusia berkontribusi langsung atau tidak langsung terhadap kemajuan perusahaan. Kinerja Karyawan yang tinggi sangat diharapkan karena memungkinkan perusahaan merencanakan kebijakan untuk mencapai tujuannya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah motivasi. Jika motivasi rendah, maka Kinerja Karyawan juga menurun. Motivasi berperan sebagai pendorong untuk mengarahkan dan menggerakkan potensi sumber daya manusia menuju tujuan perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi mendorong semangat kerja agar karyawan memberikan kemampuan terbaiknya. PT. AFIXKOGYO Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, seperti stiker dan emblem motor, dengan 80 karyawan yang terbagi dalam beberapa divisi, seperti: printing, engineer, qc-fin, operator oto, administrasi, dan finishing. Berdasarkan data HRD PT. AFIXKOGYO Indonesia 2023, Kinerja Karyawan tahun 2020-2022 menunjukkan fluktuasi setiap tahunnya, dengan rata-rata penilaian Kinerja Karyawan menunjukan divisi ENG dan ADM memperoleh nilai baik, sedangkan divisi printing, qc-fin, operator oto, dan finising mendapatkan nilai cukup. Penurunan Kinerja Karyawan diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja, yang berimbas pada menurunnya produktivitas.

Berdasarkan hasil prasurvey pada 30 karyawan PT. AFIXKOGYO Indonesia tahun 2023 (data primer) dan melaporkan bahwa sebagian besar karyawan (54%) merasa tidak nyaman dengan adanya pengaruh antar rekan kerja dalam cara bekerja, terutama terkait dengan keinginan untuk mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara kerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh negatif antar karyawan dapat menurunkan motivasi, yang pada akhirnya dapat berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM adalah ilmu dan seni dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan tenaga kerja secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian, guna mencapai tujuan organisasi, kesejahteraan karyawan, dan kebutuhan masyarakat (Sedarmayanti 2017 dan Batjo dan Shaleh 2018). Priansa (2017) mengkategorikan fungsi msdm menjadi 2 yaitu fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengarahan yang bertujuan untuk memastikan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Sementara itu, fungsi operasional meliputi pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pengelolaan pensiun, yang berfokus pada peningkatan keterampilan dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan penerapan fungsi MSDM yang baik, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkelanjutan.

Tujuan MSDM adalah memastikan organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi tinggi, siap menghadapi perubahan, dan mampu memenuhi kewajiban pekerjaan legal. Selain itu, MSDM berperan dalam menjaga kebijakan SDM, mendukung strategi organisasi, membantu manajer lini, menangani krisis hubungan kerja, serta menyediakan komunikasi yang efektif antara pekerja dan manajemen (Menurut Sutrisno 2019).

Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah dorongan atau semangat yang mendorong seseorang untuk bekerja guna mencapai tujuan secara optimal (Sedarmayanti 2017; Ambar 2018). Faktor yang memengaruhi Motivasi Kerja dapat berasal dari dalam diri karyawan (intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (ekstrinsik). Idrus dkk (2024) menyebutkan bahwa faktor intrinsik meliputi kondisi psikologis karyawan, seperti keresahan atau ketidakstabilan emosional, yang dapat memicu aksi protes atau pemogokan. Sementara itu, faktor ekstrinsik meliputi lingkungan kerja, termasuk sarana dan prasarana yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas karyawan.

Mangkunegara (2017) mengidentifikasi lima prinsip utama dalam motivasi kerja: partisipasi, komunikasi, pengakuan andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan perhatian dari pimpinan. Partisipasi memungkinkan karyawan terlibat dalam menentukan tujuan, sementara komunikasi yang jelas membantu meningkatkan motivasi. Pengakuan terhadap kontribusi bawahan serta pendelegasian wewenang memberikan rasa tanggung jawab yang lebih besar, sementara perhatian dari pimpinan terhadap kebutuhan karyawan dapat meningkatkan semangat kerja. Maslow (2017) menambahkan bahwa indikator spesifik Motivasi Kerja mencakup pemenuhan kebutuhan fisik melalui bonus dan tunjangan, rasa aman melalui asuransi kesehatan, serta kebutuhan sosial melalui interaksi dengan rekan kerja. Selain itu, penghargaan atas prestasi dan peluang untuk aktualisasi diri juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi karyawan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Priansa (2017), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja meliputi faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor individu mencakup kemampuan dan keterampilan, baik fisik maupun mental, serta latar belakang seperti keluarga, tingkat sosial, pengalaman, usia, asal-usul, dan jenis kelamin. Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, kepribadian, dan motivasi, sementara faktor organisasi mencakup sumber daya, kepemimpinan, imbalan, serta struktur dan desain pekerjaan.

Bintoro dan Daryanto (2017) melaporkan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang memungkinkan organisasi mengevaluasi, mengukur, dan menilai kinerja anggotanya secara tepat dan akurat, yang berpengaruh terhadap efektivitas aktivitas. Penilaian kinerja bertujuan untuk mendukung pengambilan keputusan organisasi terkait promosi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, dan evaluasi karyawan. Bintoro dan Daryanto (2017) menambahkan bahwa penilaian kinerja bermanfaat dalam perbaikan kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, deteksi kelemahan sistem, serta menjamin kesempatan kerja yang setara dalam organisasi.

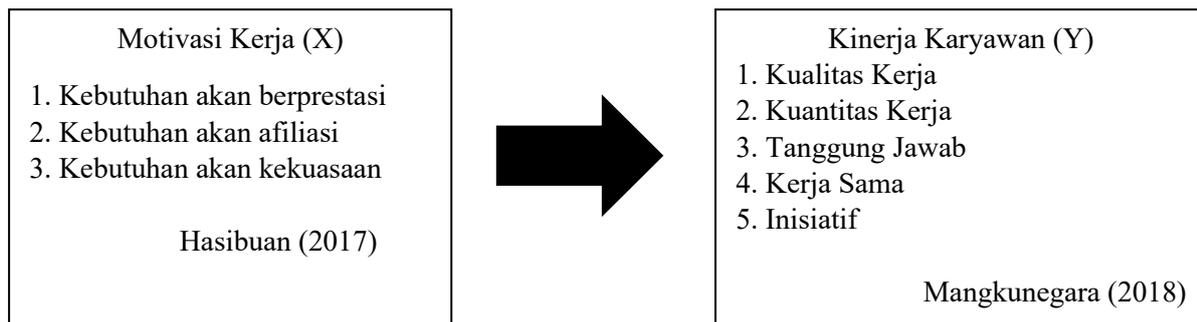
Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa indikator kinerja karyawan meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Kualitas kerja mencerminkan hasil kerja yang sesuai dengan standar perusahaan dan mendekati kesempurnaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Tanggung jawab mengukur sejauh mana karyawan menerima dan melaksanakan pekerjaannya dengan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana yang digunakan. Kerja sama mencakup kemampuan karyawan untuk bekerja bersama, menciptakan komunikasi yang baik, dan menciptakan suasana yang nyaman untuk meningkatkan kinerja.

Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia adalah penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, sehingga perhatian dari pimpinan terhadap unsur manusia dalam menjalankan pekerjaan sangat diperlukan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan faktor utama yang mempengaruhi pencapaian tujuan yang telah

ditetapkan. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, perusahaan akan kesulitan mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Mangkunegara (2017), "Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh dalam membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja." Jika Motivasi Kerja tinggi, maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat; sebaliknya, Motivasi Kerja yang rendah akan berdampak pada penurunan Kinerja Karyawan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Yogaswara (2020) dalam penelitiannya pada PT. UNITEX menyimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Weaving. Hal serupa ditemukan dalam penelitian Mahdi (2022) pada PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA, serta penelitian Rukmana (2020) pada PT. UNGGUL ABADI, yang keduanya menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian Susanti (2022) pada PT. NAPOLLY SENTUL BOGOR dan Hidayat (2021) pada PT. SANPAK UNGGUL juga menghasilkan temuan serupa, yaitu bahwa Motivasi Kerja yang tinggi dapat meningkatkan Kinerja Karyawan, sementara Motivasi Kerja yang rendah akan menurunkan kinerja mereka. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi. Berikut ini adalah gambar konstelasi penelitian yang menunjukkan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen yang diteliti, yaitu variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan):



Gambar 1. Konstelasi Penelitian

Kerangka pemikiran yang mendasari penelitian ini adalah bahwa Motivasi Kerja sangat penting bagi organisasi dan perusahaan, karena motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, pengelolaan dan pengembangan kinerja individu menjadi faktor kunci dalam membantu perusahaan bersaing di era yang ketat. Penulis akan menjelaskan hubungan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu yang relevan sebagai dasar untuk menentukan pola hubungan antar variabel yang akan diteliti pada PT. AFIXKOGYO Indonesia.

Hipotesis Penelitian

H₁: Motivasi Kerja pada PT. AFIXKOGYO Indonesia berada pada tingkat yang baik.

H₂: Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia berada pada tingkat yang baik.

H₃: Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia.

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian dan Metode Penarikan Sample**

Penelitian ini menggunakan pendekatan verifikatif dengan metode penelitian explanatory survey yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat, khususnya untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. AFIXKOGYO Indonesia. Penelitian ini menguji dua variabel utama: Motivasi Kerja (X) sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen. Tabel 1 merangkum mengenai operasionalisasi variabel. Unit analisis yang digunakan adalah karyawan PT. AFIXKOGYO Indonesia yang berlokasi di Jl. Tenjoayu 47 RT. 004/01 Cicurug, Kabupaten Sukabumi, Jawa Barat 43359, Indonesia. Penentuan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan *Non Probability Sampling* menggunakan teknik sampling jenuh. Penentuan sampel mencakup semua anggota populasi yang berjumlah 80 orang.

Tabel 1. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan akan berprestasi	1. Menetapkan tujuan dan mencapai tujuan 2. Bisa lebih meningkatkan produktivitas dan semangat dalam bekerja 3. Bagaimana kemajuan yang saya capai	Ordinal
	2. Kebutuhan akan afiliasi	1. Sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar 2. Ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan 3. Menikmati bekerja sama dengan orang lain	Ordinal
	3. Kebutuhan akan kekuasaan	1. Mempengaruhi orang lain agar mengikuti 2. Mengerahkan kemampuan saya demi mendapatkan kekuasaan 3. Bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan 2. Bekerja sesuai dengan prosedur 3. Pengetahuan yang dimiliki bisa dipakai dalam bekerja	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	1. Kemampuan dalam meningkatkan jumlah pekerjaan 2. Menyelesaikan pekerjaan sesuai pesanan 3. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	1. Karyawan memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya 2. Karyawan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dicapai 3. Karyawan bertanggung jawab dalam mengerjakan setiap tugas yang telah diberikan	Ordinal
	4. Kerja Sama	1. Karyawan mampu bekerjasama dalam tim jika diperlukan 2. Karyawan memberikan bantuan kepada rekan kerja yang mengalami masalah 3. Karyawan menerima saran yang baik dari rekan kerja	Ordinal

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala
	5. Inisiatif	1. Karyawan menunjukkan Inisiatif dalam melaksanakan pekerjaan 2. Inisiatif memperbaiki kesalahan tanpa harus menunggu perintah oleh atasan 3. Inisiatif memberikan bantuan ke rekan kerja	Ordinal

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data. Kuesioner yang dibagikan kepada karyawan PT. AFIXKOGYO Indonesia berisi pertanyaan yang diukur menggunakan Skala *Likert*, yang bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Setiap item dalam kuesioner memiliki gradasi jawaban yang mencakup dari sangat positif hingga sangat negatif. Skala *Likert* yang digunakan dalam instrumen penelitian disajikan dalam bentuk checklist atau pilihan ganda, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 2. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari informasi perusahaan serta sumber lainnya yang relevan, seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu.

Tabel 2. Skala *Likert* Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan

Motivasi kerja		Kinerja karyawan	
Keterangan	Bobot	Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5	Selalu	5
Setuju	4	Sering	4
Kurang setuju	3	Kadang-Kadang	3
Tidak Setuju	2	Pernah	2
Sangat Tidak Setuju	1	Tidak Pernah	1

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen dalam penelitian ini mencakup uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan menggunakan korelasi Rank Spearman (Sugiyono, 2018) untuk mengukur hubungan antar variabel yang berskala ordinal. Pengujian validitas dilakukan menggunakan SPSS 26 dengan sampel sebanyak 78 orang. Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab kuesioner yang disusun berdasarkan dimensi variabel. Uji reliabilitas menggunakan koefisien reliabilitas Alfa Cronbach (Ghozali, 2018), yang memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat diandalkan dan konsisten dalam pengumpulan data.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan data yang terkumpul melalui tabel, grafik, dan diagram. Skor ideal dan tanggapan total responden dihitung sebagai berikut:

$$\text{Skor Ideal} = (\text{Skor tertinggi} \times \text{Jumlah Responded})$$

$$\text{Tanggapan Total Responden} = \frac{\text{skor hasil penelitian}}{\text{skor ideal}} \times 100\%$$

Tabel 3. Kriteria Penilaian untuk Analisis Deskriptif

Skala	Kriteria Penilaian
0 – 20 %	Sangat Tidak Setuju / Sangat Buruk / Sangat Rendah
21 – 40 %	Tidak setuju / Buruk / Rendah
41 – 60 %	Kurang Setuju / Cukup / Sedang
61 – 80 %	Setuju / Baik / Kuat
81 – 100 %	Sangat Setuju / Sangat Baik / Sangat Kuat

Catatan: Interpretasi skor diperoleh dengan mengalikan setiap skor dengan skor minimum sebesar 20%, yang kemudian dibuat dalam skala interval. Hasil perhitungan ini digunakan untuk menjawab hipotesis deskriptif guna menganalisis variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) yang diteliti.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk memastikan apakah distribusi data normal. Jika data variabel bebas dan terikat berdistribusi normal, persamaan regresi dianggap baik. Rumusnya adalah sebagai berikut:

$$KD = \frac{\sqrt{n_1 + n_2}}{n_1 n_2}$$

Di mana KD adalah jumlah Kolmogorov-Smirnov yang dicari, n_1 dan n_2 masing-masing adalah jumlah sampel yang diperoleh dan diharapkan.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kesamaan variansi residual antara pengamatan. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, tidak terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja (variabel independen) terhadap Kinerja Karyawan (variabel dependen) (Sugiyono, 2019) dengan rumus sebagai berikut:

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

Di mana \hat{y} adalah nilai yang diprediksi pada variabel dependen, a adalah harga Y ketika $X = 0$ (konstanta), b adalah koefisien regresi, yang menunjukkan peningkatan atau penurunan variabel dependen berdasarkan perubahan variabel independen. Jika (+), arah garis naik; jika (-), arah garis turun. X adalah variabel independen yang memiliki nilai tertentu.

Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (KD , R^2) mengukur seberapa besar variasi variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, dengan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

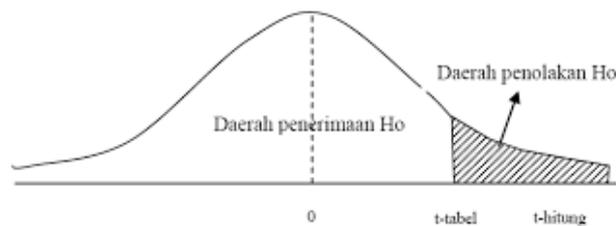
Di mana r^2 adalah kuadrat koefisien korelasi. Kriteria untuk koefisien determinasi adalah sebagai berikut: (1) jika KD mendekati nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah; (2) jika KD mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana t_h adalah t_{hitung} , r adalah koefisien korelasi, dan n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini, digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = $n-k$. Kesimpulan yang diambil adalah: (1) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti variabel independen (Motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan); (2) jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti variabel independen (Motivasi Kerja) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan).



Gambar 2. Kurva Uji Hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia dirangkum pada Tabel 4. Jumlah responden yang diteliti adalah 80 orang, dengan distribusi usia sebagai berikut: 44 orang berusia antara 20-29 tahun, 25 orang berusia 30-39 tahun, dan 11 orang berusia 40-49 tahun.

Tabel 4. Jenis Kelamin dan Usia Karyawan PT. AFIXKOGYO Indonesia

Jenis kelamin	Frequency	Percentage (%)	Umur (tahun)	Frequency	Percentage (%)
Laki-laki	80	100	20-29	44	47,2
Perempuan	0	0	30-39	25	33,3
			40-49	11	19,4
Total	80	100	Total	80	100

Sumber: data primer yang diolah 2023

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di tunjukan pada tabel 5, menunjukkan pendidikan terakhir paling banyak adalah SMK/SMA sebanyak 64 orang karyawan (98,2%) sedangkan paling dikit adalah SMP sebanyak 17 orang karyawan (2,8%). Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir ditunjukkan pada Tabel 2. Pendidikan terakhir yang paling banyak ditempuh adalah SMK/SMA, sebanyak 64 orang karyawan (98,2%), sementara yang paling sedikit adalah SMP, sebanyak 17 orang karyawan (2,8%).

Tabel 5. Pendidikan Terakhir Karyawan PT. AFIKOGYO Indonesia.

Pendidikan	Frequency	Percentage (%)
SMP	16	2,8
SMA/SMK	64	98,2
Sarjana	0	0
Total	80	100

Sumber: data primer yang diolah 2023

Analisis Deskriptif

Motivasi Kerja Pada PT. AFIKOGYO Indonesia

Tabel 6 menunjukkan total tanggapan responden dan rata-rata per indikator dari 9 ukuran yang berasal dari 3 indikator, yaitu kebutuhan akan berprestasi, afiliasi, dan kekuasaan. Hasil total tanggapan responden berkisar antara 80% hingga 86,5%, dengan yang tertinggi pada indikator kebutuhan akan berprestasi, yaitu pada pernyataan "Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas." Adapun yang terendah terdapat pada indikator kebutuhan akan afiliasi, pada pernyataan "Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada sendiri," dan pada indikator kekuasaan, pada pernyataan "Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu" serta "Saya berkeinginan untuk mengerahkan kemampuan saya demi mendapatkan kekuasaan.

Rata-rata nilai per indikator masing-masing adalah 85,33% untuk kebutuhan akan berprestasi, 82% untuk kebutuhan akan afiliasi, dan 80,58% untuk kebutuhan akan kekuasaan, dengan rata-rata keseluruhan sebesar 82,78%. Nilai ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan "setuju," yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja di PT. AFIKOGYO Indonesia berada dalam kategori sangat baik.

Tabel 6. Total Tanggapan Responden Dan Rata-Rata Perindikator Terhadap Motivasi Kerja PT. AFIKOGYO Indonesia.

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kebutuhan akan prestasi				
1	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis.	346	86,50%	
2	Saya termotivasi ketika rekan kerja saya bisa lebih meningkatkan produktivitas dan semangat dalam bekerja.	332	83,00%	85,33%
3	Saya ingin tahu bagaimana kemajuan yang saya capai ketika sedang menyelesaikan tugas.	346	86,50%	
Kebutuhan akan afiliasi				
4	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang di sekitar tentang masalah-masalah diluar pekerjaan.	335	84%	82%
5	Saya terdorong untuk ikut serta dalam kegiatan yang ada di perusahaan agar sering berkumpul dengan rekan kerja.	334	83,50%	

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
6	Saya lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain daripada sendiri.	320	80,00%	
Kebutuhan akan Kekuasaan				
7	Saya suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara saya melakukan sesuatu.	320	80,00%	
8	Saya berkeinginan untuk mengerahkan kemampuan saya demi mendapatkan kekuasaan	320	80,00%	80,58%
9	Saya sering bekerja untuk mendapatkan lebih banyak kendali atas peristiwa-peristiwa di sekitar saya.	327	81,75%	
	Rata-rata			82,78%
	Nilai Tertinggi	Kebutuhan akan prestasi		85,33%
	Nilai Terendah	kebutuhan akan kekuasaan		80,58%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif motivasi kerja. Perhitungan skor teoritis yaitu nilai minimum (52) ditambah nilai maksimum (75) dibagi dua. Sehingga diperoleh skor teoritis sebesar 27. Dengan skor rata-rata empirik sebesar 63,5 yang lebih tinggi dari skor rata-rata teoritis ($63,5 > 27$), dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja berada dalam kategori baik.

Tabel 7. Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

Motivasi kerja	
Mean	68,35593
Standard Error	0,558533
Median	70
Mode	71
Standard Deviation	4,290176
Sample Variance	18,40561
Kurtosis	2,47225
Skewness	-1,29357
Range	23
Minimum	52
Maximum	75
Sum	4033
Count	80

Kinerja Karyawan Pada PT. AFIXKOGYO Indonesia

Tabel 8 menunjukkan total tanggapan responden dan rata-rata per indikator dari Kinerja Karyawan pada PT. AFIXKOGYO Indonesia, berupa kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Total tanggapan responden berkisar antara 81.5% hingga 85.25%. Nilai tertinggi teramati pada indikator tanggung jawab pada pernyataan "Tepat waktu saat diberikan pekerjaan" dan indikator inisiatif pada

pernyataan “Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan”. Sementara itu, nilai terendah ditemukan pada indikator kualitas pada pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti” dan “Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan”.

Rata-rata nilai per indikator tertinggi adalah 83,75% pada tanggung jawab, diikuti oleh kerja sama (83,42%), inisiatif (83,25%), serta kualitas dan kuantitas (82%). Dengan angka rata-rata keseluruhan sebesar 82,88% - yang berada dalam interval tingkat pencapaian sangat baik (81–100%) - dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan “selalu” untuk kelima indikator.

Tabel 8. Uji Statistik Deskriptif Motivasi Kerja

No	Instrumen Pernyataan	Skor Total	Total Tanggapan Responden	Rata-rata perindikator
Kualitas				
1	Karyawan menyelesaikan pekerjaan secara teliti	326	81,50%	
2	Karyawan melakukan pekerjaan sesuai standar kerja	332	83,00%	82,00%
3	Karyawan bekerja sesuai dengan kemampuan	326	81,50%	
Kuantitas				
4	Karyawan mampu melebihi volume pekerjaan yang ditetapkan perusahaan	327	82%	
5	Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan target perusahaan	328	82,00%	82%
6	Karyawan mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target perusahaan	329	82,50%	
Tanggung Jawab				
7	Karyawan memiliki tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan	334	83,50%	
8	Tepat waktu saat diberikan pekerjaan	341	85,25%	83,75%
9	Mampu bertanggung jawab atas hasil kerja	330	82,50%	
Kerja sama				
10	Karyawan mampu bekerja sama secara tim	332	83,00%	
11	Karyawan mampu memberikan bantuan antar karyawan yang sedang mengalami masalah	336	84,00%	83,42%
12	Karyawan mampu menerima kritikan dan saran antar karyawan	333	83%	
Inisiatif				
13	Karyawan mampu berinisiatif dalam melaksanakan pekerjaan	341	85,25%	
14	Karyawan berinisiatif memperbaiki kesalahan tanpa menunggu perintah	331	82,75%	83,25%
15	Karyawan berinisiatif memberikan bantuan sesama rekan kerja	327	81,75%	
	Rata-rata			82,88%
	Nilai Tertinggi	Tanggung Jawab		84%
	Nilai Terendah	Kuantitas		82,00%

Sumber: data primer yang diolah 2023

Tabel 9 menunjukkan hasil uji statistik deskriptif Kinerja Karyawan dengan perhitungan skor teoritis. Nilai minimum dan maksimum masing-masing adalah 46 dan 75, sehingga diperoleh nilai skor

teoritis sebesar 45. Dengan skor rata-rata empirik yang lebih tinggi dari skor rata-rata teoritis ($65.83 > 27$), maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden atas pernyataan pada instrument variable Kinerja Karyawan adalah baik.

Tabel 9. Uji Statistik Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan	
Mean	67,25424
Standard Error	0,759354
Median	69
Mode	73
Standard Deviation	5,832706
Sample Variance	34,02046
Kurtosis	1,676187
Skewness	-1,08329
Range	29
Minimum	46
Maximum	75
Sum	3968
Count	80

Uji Asumsi Klasik

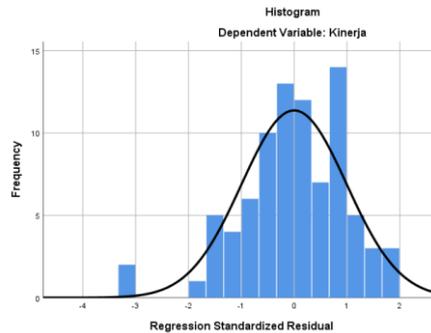
Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017), uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk menentukan apakah data variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) berdistribusi normal. Data dianggap normal jika tingkat signifikansi $> 0,05$. Tabel 10 menunjukkan tingkat signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal.

Tabel 10. Uji Normalitas Menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	4,12529310
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,057
	Negative	-0,065
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

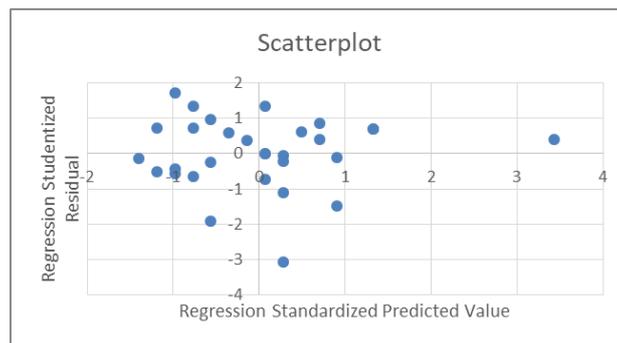
Sumber: data primer yang diolah 2023



Gambar 3. Uji Normalitas

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Jika varians residual sama, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Model regresi dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika sebaran titik pada scatterplot berpencar atau tidak membentuk pola tertentu di sekitar angka nol pada sumbu Y. Gambar 1 menunjukkan bahwa sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier Sederhana

Sugiyono (2019) melaporkan bahwa analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja, X) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan, Y) dengan menentukan persamaan regresi. Tabel 11 menunjukkan hasil uji regresi menggunakan SPSS 26 menunjukkan bahwa konstanta (a) sebesar 18,325, koefisien regresi (b) sebesar 0,751, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara linier terhadap Kinerja Karyawan (Y). Interpretasi hasil regresi adalah sebagai berikut: nilai konstanta sebesar 18,325 menunjukkan bahwa jika Motivasi Kerja (X) = 0, maka Kinerja Karyawan (Y) tetap sebesar 18,325. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,751 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 unit pada Motivasi Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,751.

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Liner Sederhana

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	18,325	5,18		3,128	0,000
Motivasi Kerja	0,751	0,077	0,730	4,273	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: data primer yang diolah 2023

Analisis Koefisien Determinasi

Setelah diketahui besarnya koefisien korelasi tahap selanjutnya adalah menentukan koefisien determinasi. Koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dengan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah kuadrat koefisien korelasi (r^2) yang menyatakan besarnya presentasi perubahan yang bisa diterangkan melalui hubungan Y dan X.

Tabel 12 menunjukkan nilai korelasi (R) sebesar 0,613 dan R Square sebesar 0,451. Hal ini berarti 45,1% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi kerja, dan sisanya sebesar 54,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Tabel 12. Analisis koefisien determinasi

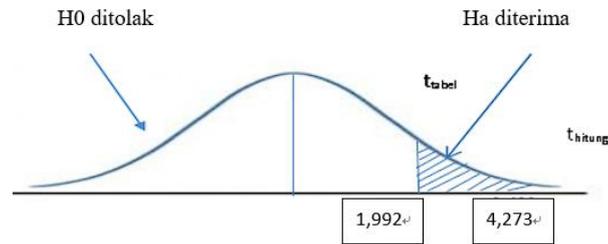
Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.613 ^a	0,451	0,311	5,00986

Sumber: data primer yang diolah 2023

Uji Hipotesis

Ghozali (2018) menyatakan bahwa uji hipotesis koefisien regresi digunakan untuk melihat apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitungan 4,273, lebih besar dari t-tabel 1,992, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Karena H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Afixindo.

Beberapa penelitian sebelumnya yang mendukung hasil penelitian kami. Rizko Yogaswara (2020), Indra Januar Rukmana (2020), Rahmat Hidayat (2021), Susilo Mahdi (2022), dan Nova Susanti (2022) masing-masing melaporkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Weaving pada PT. UNITEX, PT. UNGGUL ABADI, PT. SANPAK UNGGUL, PT. BHAKTI KARYA DISTRIBUSI INDONESIA, dan PT. NAPOLLY SENTUL BOGOR. Selain itu, Rahmat Hidayat (2021) menyatakan bahwa hasil tersebut menunjukkan penolakan H_0 , yang menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya.



Gambar 5. Kurva Pengujian Hipotesis

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. AFIXKOGYO Indonesia, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: (1) pada parameter motivasi kerja, nilai tertinggi sebesar 86,5% terdapat pada indikator kebutuhan akan berprestasi, khususnya pada pernyataan mengenai keinginan mengetahui kemajuan saat menyelesaikan tugas. Nilai terendah sebesar 80% ditemukan pada indikator kebutuhan akan afiliasi dan kekuasaan, terutama pada pernyataan terkait preferensi bekerja sama serta keinginan mempengaruhi orang lain. Rata-rata keseluruhan sebesar 82,78%, menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan "setuju," yang mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja di PT. AFIXKOGYO Indonesia berada dalam kategori sangat baik; (2) pada parameter Kinerja Karyawan, nilai tertinggi sebesar 85,25% terdapat pada indikator tanggung jawab dan inisiatif, menunjukkan bahwa karyawan cenderung tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta memiliki inisiatif dalam bekerja. Nilai terendah sebesar 81,5% ditemukan pada indikator kualitas, terutama pada pernyataan terkait ketelitian dan kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan karyawan. Rata-rata keseluruhan sebesar 82,88%, mengindikasikan bahwa mayoritas responden memberikan tanggapan "selalu" untuk seluruh indikator Kinerja Karyawan di PT. AFIXKOGYO Indonesia; (3) pada uji asumsi klasik, Uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan tingkat signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga data berdistribusi normal. Scatterplot menunjukkan sebaran titik tidak membentuk pola tertentu, sehingga model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas; (4) pada analisis regresi linier sederhana, hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika tidak ada Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan tetap berada pada tingkat tertentu. Setiap peningkatan Motivasi Kerja berkontribusi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara proporsional. Hal ini menegaskan bahwa motivasi yang lebih tinggi mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan; (5) pada analisis koefisien determinasi & uji hipotesis, nilai r^2 sebesar 0,451 menunjukkan bahwa 45,1% Kinerja Karyawan dijelaskan oleh Motivasi Kerja, sementara 54,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t -hitungan $4,273 > t$ -tabel $1,992$, dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Motivasi Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. AFIXKOGYO Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gava Media.
- Batjo, N., Shaleh. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Makassar: Penerbit Aksara Timur.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: gava Media.
- Ghozali. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hasibuan, M. S. (2017). Manajemen, Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

- Idrus, M. I., Idrus, M. I., Ismail, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 7(2): 76-82.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Maslow, A. (2017). *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT.PBP.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. (2017). *Perecanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.