



Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga

Destin Alfianika Maharani¹ Dyah Supriatin² Endah Puspitawati³

Universitas Perwira Purbalingga^{1,2,3}

destinalfianika@unperba.ac.id¹

***Abstract** - Human resources are the main assets of the company, because to improve the efficiency and productivity of the company, it is very dependent on the performance of its human resources. The performance of human resources can be influenced by internal and external factors so that it requires a leader to be able to provide motivation. This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Hasta Heritage Sentosa Purbalingga. The sampling technique in this study used saturated sampling so that the research sample amounted to 30 people. The results of the study partially show existence motivation, relatedness motivation and growth motivation have no effect on employee performance. Meanwhile, simultaneously Existence motivation, Growth motivation, and relatedness motivation affect employee performance*

***Keywords:** Motivation, Performance, Employees*

PENDAHULUAN

Bisnis pada saat ini dipandang sebagai sesuatu kemampuan yang dianggap luar biasa dan akhirnya menimbulkan suatu dunia baru dan bermunculan perusahaan – perusahaan baru. Kondisi ini akan menimbulkan suatu dampak positif bagi negara yaitu adanya persaingan yang ketat untuk memenuhi kebutuhan para konsumen. Persaingan ini juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi dan teknologi sehingga mengakibatkan persaingan global. Dengan adanya persaingan global

tersebut mengakibatkan perusahaan terus – menerus untuk meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki.

Tenaga kerja merupakan salah satu asset terpenting dalam suatu perusahaan karena sebagai operator dari segala aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Tenaga kerja sebagai asset dalam perusahaan memiliki nilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran manusia

sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak (*driving force*) dan sebagai agen perubahan (*Agen Of Change*) (Mahardika *et al.*, 2013).

Pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan bukan persoalan yang mudah, maka seorang pemimpin perusahaan harus mempunyai ketrampilan yang cukup serta dituntut untuk mempunyai kemampuan analisa guna menemukan tehnik baru yang lebih tepat lagi. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai subyek atau pelaku yang akan membawa perusahaan ke arah yang baik atau buruk, sukses atau gagal. Oleh karena itu, kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada karyawannya yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti berfokus pada penelitian yang dilakukan di PT. Hasta Pusaka Sentosa adalah perusahaan yang menjual Industri WIG (Rambut Palsu) di daerah

Purbalingga Jawa Tengah yang telah alih status menjadi Industri PMA (Penanaman Modal Asing pada bulan September 1999 dan hingga kini masih beroperasi. Penulis sendiri yang merupakan staff Export-Import tahu kinerja PT. Hasta Pusaka Sentosa, perusahaan ini mempunyai banyak cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. Contohnya seperti family day dan gathering. Di family day perusahaan mengajak para karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama-sama agar bisa saling mengakrabkan antara karyawan dengan keluarganya serta dengan perusahaannya, begitu juga dengan gathering dilakukan hanya bersama dengan karyawan, misalnya menentukan hari untuk pergi bersama-sama agar bisa refreshing di dalam suatu tempat indoor maupun outdoor. Disini bisa di lihat bahwa motivasi ini menunjuk pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling bergi pikiran kepada karyawan lainnya. Selain itu perusahaan juga tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, uang makan dan transport serta juga pajak karyawan yang di tanggung oleh perusahaan. Karena dari

pihak perusahaan yang di Jepang mengharuskan atau mewajibkan semua itu ada untuk karyawan yang berkerja berdasarkan peraturan pemerintah dan juga memenuhi kebutuhan existence. Jika ada karyawan yang kinerjanya berkurang misalnya jarang masuk, maka akan dipotong dari hak cuti, dan jika masih bermasalah maka akan diberikan pensiun dini bagi pegawai tetap. Perusahaan yang mempunyai 150 karyawan juga memberikan motivasi berupa target omset, jika targetnya terpenuhi, maka akan diberikan tambahan bonus.

Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. (Armstrong, 1990). Sehingga, mereka termotivasi sesuai dengan kebutuhannya. Namun, kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi,

karyawan juga akan tetap termotivasi dan meningkatkan kinerja, sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan juga. Tujuan dari motivasi adalah untuk mencapai rasa tujuan bersama dengan memastikan sejauh mungkin bahwa kebutuhan dan keinginan organisasi selaras dengan para anggotanya. (Armstrong, 1990).

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya misalnya penelitian yang dilakukan oleh Mahardika *et al.*,(2013), Wulandari dan Bagia (2020), Mardiana *et al.*,(2020), Masriah *et al.*,(2022) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terkait dengan karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang baik dibanding karyawan yang kurang memiliki motivasi. Menurut Wulandari dan Bagia (2020) motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut. Pimpinan hendaknya memperhatikan pegawainya agar terus termotivasi dan menemukan cara untuk

meningkatkan maupun mempertahankan rasa motivasi pada diri pegawainya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan menyebabkan kinerja mereka lebih meningkat.

Namun, penelitian yang dilakukan oleh Inaray *et al.*, (2016), Hidayah (2021) dan Cahya *et al.*, (2021) mengungkapkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini dapat mengindikasikan bahwa motivasi kerja karyawan. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya bukan merupakan factor utama dalam peningkatan kinerja karyawan suatu perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan ini, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Hasta Pusaka Sentosa

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang membuktikan hubungan pengaruh yang ditimbulkan X terhadap Y. Menggunakan data sekunder berupa kuisisioner. Lokasi penelitian berada di PT. Hasta Pusaka

Sentosa di Jl. Cahyana Baru No.19, RT.01/RW01, Purbalingga Wetan, Kec. Purbalingga, Kabupaten Purbalingga, Jawa Tengah 53317 . Dalam penelitian ini, Peneliti mencoba menjelaskan pengaruh antara motivasi ERG (Existence, Relatedness and Growth) yang merupakan pengklasifikasian piramida kebutuhan manusia yang digagas Maslow menjadi tiga kategori. Ketiga tingkatan kebutuhan itu adalah; eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan. terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah PT. Hasta Pusaka Sentosa, yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini yang menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Metode yang digunakan adalah metode observasi, kuisisioner dan kepustakaan. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 orang karyawan PT. Hasta Pusaka Sentosa. Data sampel dari penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yaitu metode yang mengambil semua populasi untuk dijadikan responden dalam penelitian ini.

Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer yaitu melalui angket dan data sekunder yaitu catatan dari perusahaan berupa struktur

organisasi, latar belakang informasi-informasi untuk keperluan peneliti. Penelitian ini menggunakan angket dengan Skala likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Hasta Pusaka Sentosa adalah Salah satu perusahaan yang menjadi Perusahaan dengan status PMA (Penanaman Modal Asing) industry rambut palsu Wig di Purbalingga. PMA yang merupakan anak perusahaan dari perusahaan HS Corporation di Korea selatan ini memiliki cabang di 3 tempat yaitu

Cipawon, Kroya dan Ajibarang, Perusahaan Ini terbilang memiliki karyawan yang cukup banyak yaitu sekitar 482 orang. PT. Hasta Pusaka Sentosa telah berkembang dengan pesat, hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah tenaga kerja, volume penjualan, cabang yang dibuka dan banyaknya penghargaan yang diterima oleh perusahaan ini.

Karakteristik Responden Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat disajikan seperti berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Dalam %
Laki-Laki	7	23%
Perempuan	23	77%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 23 orang atau sebesar 77%.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Dalam %
SD	-	-
SMP	5	17%
SMA	23	77%
Perguruan Tinggi	2	7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan SMA sebesar 77 %

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

USIA	Jumlah Responden	Dalam %
<20 Tahun	1	3%
21-30 tahun	11	37%
31-40 Tahun	16	53%
>40 Tahun	2	7%
Total	30	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Diketahui bahwa sebagian besar Responden berusia antara 31- 40 tahun sebesar 53%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Dalam %
<1 Tahun	-	
1-5 Tahun	5	17%
6-10 Tahun	5	17%
11-15 Tahun	3	10%
> 15 Tahun	17	57%
Total	30	100%

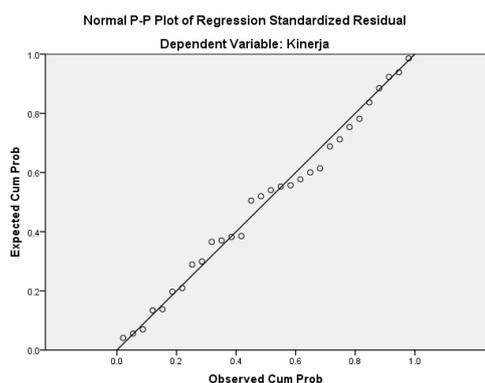
Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja >15 tahun, sebesar 57%.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Jika

data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik normal probability plot seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Dari gambar tersebut, terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Di Purbalingga berdasarkan masukan variabel bebasnya.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 5 Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi Exsistence(X1)	.798	1.253
Motivasi Relatedness(X2)	.845	1.183
Motivasi Gowth(X3)	.841	1.188

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi dari 10 dan

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), apabila nilai VIF kurang dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2001).

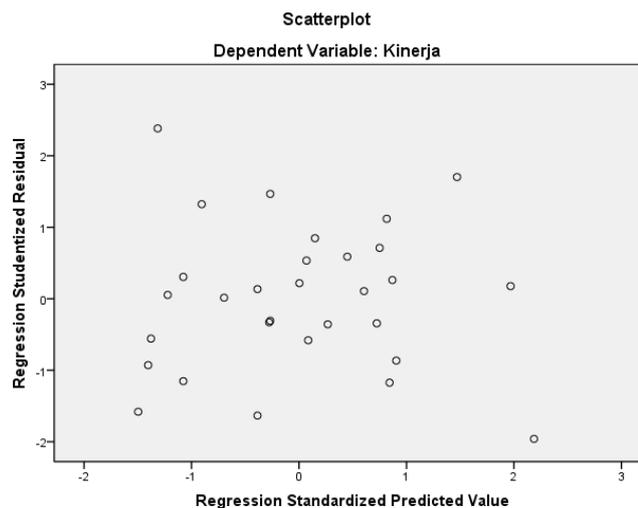
Tolerance lebih dari 0,1, dengan demikian maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastistas

Heterokedastistas akan mengakibatkan penaksiran koefisien – koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastistas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencar disekitaran angka

nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastistas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. Heterokedastistas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heterokedastistas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :



Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastistas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar.

4. Hasil Analisis Koefisien Korelasi Dan Determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan atau variabel yang di analisis. Sedangkan untuk koefisien determinasi bertujuan untuk

mengukur kontribusi variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y). Baik koefisien korelasi dan determinasi dapat berbentuk parsial maupun simultan. Parsial berarti analisis variabel bebas

(secara sendiri-sendiri) di kaitkan dengan variabel Y, sedangkan simultan berarti variabel bebas (secara bersama-sama) di kaitkan dengan variabel Y.

Tabel 6 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.609 ^a	.371	.299	.36223

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 6 dapat dilihat bahwa nilai *R Square* sebesar 0,371 (37,1%) ini berarti bahwa variasi naik turunnya kinerja karyawan (Y) dipengaruhi 37,1% oleh motivasi *existence* (X1)

Relatedness (X2) dan *Growth* (X3) sedangkan sisanya 62,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar hal yang diteliti oleh peneliti

5. Uji Anova

Tabel 7 Uji Anova

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2.016	3	.672	5.122	.006 ^a
Residual	3.411	26	.131		
Total	5.428	29			

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table 7 dapat dilihat bahwa signifikansi untuk uji simultan yaitu sebesar 0.006 > 0.005. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang diproksikan dengan motivasi *existence*, motivasi *relatedness* dan motivasi

growth secara simultan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan

6. Hipotesis Parsial (Uji t)

Tabel 8. Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.712	.538		3.181	.004
Motivasi Exsistence(X1)	.238	.134	.310	1.781	.087
Motivasi Relatedness(X2)	.096	.100	.162	.960	.346
Motivasi Gowth(X3)	.259	.133	.330	1.945	.063

Sumber : Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan table ke 8, pembahasan untuk hipotesis yaitu :

1) Pengaruh Motivasi Existence Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 8 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.310 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,087. Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel existence terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Di Purbalingga. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan belum terbukti.

Dari hasil penelitian ini berarti bahwa motivasi existence

yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Di Purbalingga. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Theodora (2015)

2) Pengaruh Motivasi Relatedness Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 8 diperoleh nilai koefisien sebesar 0,162 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,346. Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari

0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel *relatedness* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Di Purbalingga. Sehingga, hipotesis kedua ditolak.

3) Pengaruh Motivasi Growth Terhadap Kinerja Karyawan

Pada table 8 diperoleh nilai koefisien sebesar 0.330 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,063. Oleh karena tingkat signifikansi ini lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel *growth* terhadap kinerja karyawan pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Di Purbalingga. Sehingga hipotesis ketiga ditolak.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa :

1. Secara simultan motivasi yang diproksikan dengan *existence*, *relatedness* dan *growth*

berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2. Secara parsial motivasi yang diproksikan dengan *existence*, *relatedness* dan *growth* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika, (2015). Faktor-Faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Gaya Manunggal Kresitama. 1-12.
- Alam, Ilham Kudratul dan Estu Mahanani
- Amstrong, Michael. 1990. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Bangun, Wilson, (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit : PT Erlangga.
- Cahya, Angga Dwi el at. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Umkm Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta). *Jurnal Bingkai Ekonomi*. JBE Vol. 6 , No. 2. , Agustus 2021, pp: 71 - 83

- Gomes, F. Cardoso, (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta,.
- Hakam, M S, Ruhana, Ika, (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang, *Vol3 no 1, 1-9*).
- Inaray, Jelita Caroline et al. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Amanah Finance Di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. Volume 16 No. 02 Tahun 2016
- Luthfi, Ridwan I, Susillo, H, Riza, Muhammad F,(2014). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Mahardika, Rangga et al. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 4 No. 2 (2013): SEPTEMBER
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu,(2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. : PT Emaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Masriah, Imas et al. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Mitra Adiperkasa Di Jakarta Pusat. *Jurnal Ekonomi Efektif*. Vol. 4, No. 3, April 2022
- Mardiana, Sri et al. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kecamatan Ciputat Timur Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*.Vol. 8, No.2, Desember 2020
- Murti, H., & Srimulyani, V A, (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pamediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Manajemen Jurnal*. Vol 1-No 1, 10-17.
- Priyanto, Duwi, (2014). SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis, cetakan pertama, penerbit CV Andi Offset.
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang. *AGORA*. Vol. 3, No. 2, (2015)
- Wulandari, P. Ayu Asri Wulandari dan I W. Bagia. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. Vol. 2 No. 2, Desember 2020