

PENGARUH MOTIVASI DAN FAKTOR LAINNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR PUSAT PT. X

NADIRA WAHYUNINGTYAS
DENTA FELLI ANANDA*

Trisakti School of Management, Jl. Raya Siliwangi No. 74
Sepanjang Jaya, Rawalumbu, Bekasi 17114
nnadiratyas@gmail.com, denta@stietrisakti.ac.id

Abstract: *This study objectives is to find out is there any effect from motivation, job satisfaction and human resource development on to employee performance of head office workforce at PT X in Jakarta. Decreasing number of sugar production at 2020 compare to 2021 is a significant phenomenon background of why this research need to be executed. The population in this study are 56 employees of PT X's head office. Using a non-probability sampling technique, which called saturated sampling method, the data is gathered by questionnaire with Likert Scale. The analytical method used is multiple linear regression. Before testing the hypothesis, the data were analyzed by testing the validity and reliability of research instruments, classical assumptions testing and model's fit testing using a statistical software programs. Based on the results of hypothesis testing, it shows that motivation does not effect employee's performance, job satisfaction does not effect employee's performance, and human resource development effects employee performance of PT X.*

Keywords: Motivation, Job Satisfaction, Human Resource Development, Employee Performance

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, kepuasan kerja, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT X. Alasan penelitian ini dilakukan karena terdapat penurunan produksi gula PT. X pada tahun 2020 ke 2021. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. X sebanyak 56 karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik *non-probability sampling* yaitu sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dengan skala Likert kepada responden. Metode analisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dan dianalisa dengan menggunakan program *software* statistik. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengembangan sumber daya berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT X.

Kata kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perubahan menuntut organisasi untuk terus berkembang dalam berbagai aspek. Contohnya adalah penggunaan teknologi informasi didalam sebuah perusahaan.

Penggunaan teknologi informasi yang tepat akan mendukung persebaran informasi dan utilisasi informasi dan hal ini akan berpengaruh

besar pada kesuksesan perusahaan (Gebisa, 2023).

Tidak hanya faktor teknologi, hal penting lain yang menentukan kesuksesan perusahaan adalah sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas sumber daya manusia akan turut menentukan keberhasilan atau kegagalan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Fitriani dan Ananda, 2023)

Penelitian ini dilakukan pada kantor pusat PT X yang merupakan produsen gula pasir dengan area pemasaran seluruh daerah di Jawa Barat dan sekitarnya. Berdasarkan sumber data internal dan wawancara dengan HRD *Manager*, diperoleh data penurunan produksi gula tahun 2020-2021 dan peningkatan kategori alpa (tidak hadir tanpa informasi langsung dan tertulis) pada tahun 2020-2021

Tabel 1. Persentase Aspek KPI PT. X

Aspek KPI	2020	2021
Ton Melting	120,55%	80,21%
Total KPI	126,85%	96,00%

Sumber : data internal PT. X

Tabel 2. Presensi Karyawan 2020-2021

No	Bulan	Sakit	Izin	Alpa	Cuti
1	Jul	8	18	-	10
2	Agt	14	4	15	17
3	Sep	14	7	-	12
4	Okt	23	13	-	15
5	Nov	25	10	-	21
6	Des	36	19	6	24
7	Jan	15	4	2	20
8	Feb	19	6	-	17
9	Mar	22	10	-	19
10	Apr	26	16	2	21
11	Mei	28	10	3	28
12	Jun	26	18	3	32
13	Juli	23	29	14	35

Sumber : data internal PT. X

Penelitian ini merupakan replikasi jurnal dari Guntur Putra Handinata dan Karel Tjahjadi (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan. Dari faktor-faktor dan fenomena tersebut, penelitian ini akan mengkaji lebih dalam dengan judul "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. X".

KINERJA KARYAWAN

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi dan tujuan; dan juga bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti lingkungan dan kepemimpinan. (Wijaya & Prabandari, 2019) Menurut Edison et al. (2016) kinerja karyawan merupakan output yang dihasilkan dari suatu proses penyelesaian pekerjaan dalam satu waktu tertentu atau periode tertentu yang sebelumnya sudah disepakati dan ditetapkan.

Menurut (Kasmir 2018) kinerja karyawan adalah peran seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya. Hal ini dapat diukur dengan seberapa cepat atau tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan. Menurut (Kirana dan Pradipta 2021) kinerja karyawan adalah proses dalam kerja yang dilakukan seseorang mengenai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan.

MOTIVASI

Motivasi merupakan aspek penting yang mampu mempengaruhi perilaku seseorang dalam pekerjaannya. Motivasi dari dalam akan membuat seseorang bekerja secara optimal karena ia merasa bahagia, antusias dan ingin berpartisipasi dalam kerjanya sehingga menjadi sebuah penghargaan pribadi bagi orang tersebut. (Syahrul, 2020)

Menurut (Firwish dan Suhardi 2020) merupakan semangat yang timbul atas dorongan yang didapatkan dikarenakan adanya keinginan baik dari dalam maupun luar diri seseorang disebut motivasi. Menurut (Puspitasari dan Dahlia 2020) motivasi merupakan dorongan yang berasal dari diri seseorang dikarenakan adanya keinginan atau kebutuhan yang lain dicapai oleh seseorang.

Menurut (Nuraeni dan Irawati 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah tindakannya. Menurut (Fitriani & Ananda, 2023) motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang bekerja keras dan berusaha dengan tekun untuk mendapatkan tujuan yang diinginkan. Menurut (Razak, Sarpan, dan Ramlan 2018) Motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan seorang

karyawan yang terarah atau terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

KEPUASAN KERJA

Kepuasan kerja bisa berasal dari berbagai faktor antara lain upah, interaksi antar karyawan, penghargaan, peluang promosi. Faktor-faktor ini kemudian dikategorikan menurut dampaknya terhadap kepuasan kerja seseorang, apakah akan mendukung terciptanya kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam bekerja. (Max dan Widjaja, 2023).

Seseorang yang memiliki kepuasan kerja, akan menjadi lebih produktif dalam bekerja. Sehingga penting bagi seorang pimpinan untuk memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja bawahannya, seperti misalnya dengan adanya pemberian penghargaan. (Pandensoalng et al., 2021)

Menurut (Wibowo 2017) kepuasan kerja adalah rasa dimana seseorang mendapatkan pengakuan yang baik sehingga seseorang tersebut merasa bangga atau sukses dalam menjalankan suatu hal. Menurut (Nabawi 2019) kepuasan kerja adalah emosional yang timbul dikarenakan adanya penilaian baik atau buruk atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Menurut (Edison 2016) Kepuasan Kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Menurut (Yusuf, Taroreh, dan Lumintang 2019) Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai hal yang menyenangkan atau yang tidak menyenangkan yang mana pegawai memandang pekerjaannya.

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA

Pengembangan sumber daya manusia bertujuan untuk membuat karyawan lebih berkembang atas potensi yang dimiliki, mandiri, berfikir ke masa depan, bekerja keras agar dapat menciptakan atau menghasilkan pekerjaan yang lebih baik hal tersebut pendapat

dari Baharuddin (2018) dalam Handinata dan Karel (2021).

Menurut Armstrong (2010) dalam Lolowang et al. (2016) pengembangan sumber daya manusia diartikan tentang pengembangan dan kesempatan belajar atas program pelatihan yang meliputi perencanaan, penyelenggaraan dan evaluasi atas program-program tersebut.

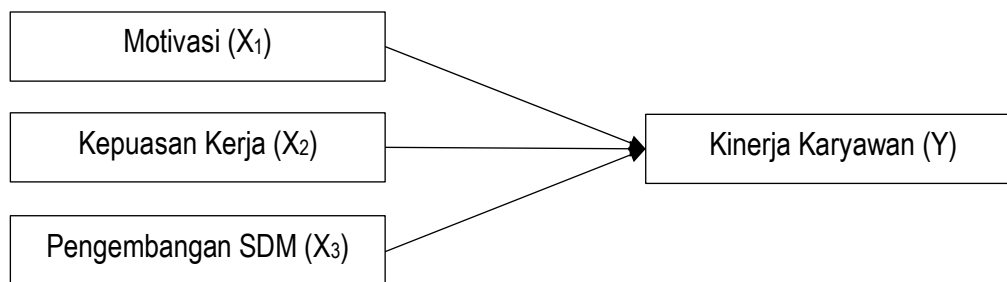
Sedangkan menurut Price (2016) dalam Adam et al. (2021) pengembangan sumber daya manusia merupakan investasi terhadap, sumber daya manusia di perusahaan seperti halnya pelatihan kerja, seminar, evaluasi kerja. Sehingga dengan adanya program tersebut sumber daya manusia perusahaan akan memiliki perkembangan dan penyelesaian suatu pekerjaan.

Menurut (Rahinnaya et al., 2016) pengembangan merupakan proses dimana

seseorang karena keterampilan dan pengalaman yang dimiliki dapat menyelesaikan tugas yang diberikan. Dalam kaitannya dengan pelatihan, pengembangan menjadi sangat penting dalam memelihara dan meningkatkan keahlian serta produktivitas seseorang.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Mengingat kerangka ideologis dan teoritis diatas dan berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini ada tiga, yaitu: (1) H_{a1} : terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. X, (2) H_{a2} : terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. X, (3) H_{a3} : terdapat pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pusat PT. X.



Gambar 1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu jenis kuantitatif dengan metode yang bersifat deskriptif dengan hubungan kausalitas. Jumlah responden adalah 56 karyawan kantor pusat PT. Metode pengambilan sampel menggunakan nonprobability dan teknik sampling jenuh, yang artinya seluruh populasi dijadikan sampel.

DEFINISI OPERASIONAL DAN PENGUKURAN VARIABEL

Motivasi adalah suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang baik internal maupun

eksternal yang berkaitan dengan tantangan pekerjaan, menjadi teladan bagi karyawan, pengendalian pekerjaan, ketergantungan dengan karyawan sudah senior, perluasan kemampuan dan afiliasi dengan rekan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang seseorang tentang penilaian positif terhadap pekerjaan yang dihasilkan berdasarkan kepuasan hubungan sosial, fasilitas, cara manajer menangani karyawan, kesempatan melakukan hal berbeda, kesempatan melakukan sesuatu sesuai kemampuan dan puas atas kondisi kerja.

Pengembangan sumber daya manusia adalah suatu pembelajaran yang digunakan

untuk membangun atau meningkatkan kemampuan dan potensi yang dimiliki dengan mengikuti berbagai pelatihan, seminar dan organisasi yang bertujuan untuk kepentingan organisasi kedepannya.

Penelitian ini menggunakan pengukuran Skala Likert. Menurut (Sugiyono 2019). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Motivasi (X ₁)	0,382	0,2632	Valid
	0,692	0,2632	Valid
	0,422	0,2632	Valid
	0,580	0,2632	Valid
	0,725	0,2632	Valid
	0,710	0,2632	Valid
Kepuasan Kerja (X ₂)	0,692	0,2632	Valid
	0,685	0,2632	Valid
	0,490	0,2632	Valid
	0,600	0,2632	Valid
	0,501	0,2632	Valid
	0,610	0,2632	Valid
	0,595	0,2632	Valid
	0,630	0,2632	Valid
	0,649	0,2632	Valid
0,692	0,2632	Valid	
Pengembangan Sumber Daya Manusia (X ₃)	0,622	0,2632	Valid
	0,613	0,2632	Valid
	0,484	0,2632	Valid
	0,478	0,2632	Valid
	0,367	0,2632	Valid
	0,584	0,2632	Valid
	0,500	0,2632	Valid
	0,520	0,2632	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,812	0,2632	Valid
	0,657	0,2632	Valid
	0,620	0,2632	Valid
	0,585	0,2632	Valid
	0,617	0,2632	Valid
	0,647	0,2632	Valid

Sumber : hasil pengolahan data dengan alat statistik.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Jumlah Pertanyaan	Hasil
X ₁ Total	0,632	6	Reliabel
X ₂ Total	0,812	10	Reliabel
X ₃ Total	0,602	8	Reliabel
Y Total	0,732	6	Reliabel

Sumber : hasil pengolahan data dengan alat statistik.

Tabel 5. Hasil Uji F

Model	F	Sig
Regression	11,279	0,000

Sumber : hasil pengolahan data dengan alat statistik.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model	Unstandardized Coefficients B	t	Sig
(Constant)	7,663	1,953	0,056
Motivasi	0,093	1,186	0,241
Kepuasan Kerja	0,012	0,239	0,812
Pengembangan SDM	0,449	4,787	0,000

Sumber : hasil pengolahan data dengan alat statistik.

Hasil pengujian hipotesis pada Tabel 6 yang pertama yaitu diperoleh nilai t hitung 1,186 < 2,005 dan nilai sig 0,241 > α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a1} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. X.

Pengujian hipotesis pada Tabel 6 yang kedua yaitu diperoleh nilai t hitung 0,239 < 2,005 dan nilai sig 0,812 > α 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_{a2} ditolak artinya tidak terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. X.

Pengujian hipotesis pada Tabel 6 yang ketiga yaitu diperoleh t hitung 4,787 > 2,005 dan nilai sig 0,00 < α 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima artinya terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan kantor pusat PT. X.

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yaitu : (1) Terbatas hanya pada tiga variabel independen yaitu variabel motivasi, kepuasan kerja dan pengembangan sumber daya manusia. (2) Terbatasnya jumlah responden sebanyak 65, hal ini dikarenakan terdapat keterbatasan waktu, biaya dan ijin melakukan penelitian yang terbatas (3) pada

variabel pengembangan sumber daya manusia terjadi heteroskedastisitas.

Rekomendas teoritis yang disampaikan disini adalah (1) Untuk peneliti selanjutnya disarankan menggunakan objek perusahaan atau divisi yang berbeda dan jumlah populasi dan sampel yang lebih besar agar menghasilkan penelitian yang lebih *representative*

Sedangkan rekomendasi secara praktis yaitu: (1) untuk variabel motivasi, walaupun dari hasil penelitian ini tidak berpengaruh terhadap kinerja namun secara teoritis penelitian terdahulu berpengaruh maka PT. X dapat memberikan perhatian kepada kebutuhan prestasi, kebutuhan kerja sama dan kebutuhan kekuasaan (2) untuk variabel kepuasan kerja saran dan rekomendasi kepada PT. X agar dapat menyediakan fasilitas yang layak dan atasan dapat memberi *rewards program* melalui pencapaian berdasarkan jenis pekerjaan, jaminan *financial*, mutu pengawasan, promosi jabatan dan hubungan kerja. (3) untuk variabel pengembangan sumber daya manusia, saran dan rekomendasi yang diberikan adalah agar perusahaan meningkatkan faktor terukur dalam penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu melalui pendidikan, keterampilan, pengembangan, pengalaman kerja dan kemampuan teknologi.

REFERENCES:

- Adam, W. N., Wan Suryani, & Eka Setia Dewi Tarigan. (2021). *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara*. 2(1), 41–50. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.463>
- Edison, E. et al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- Firwish, S., & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Graha Dwi Perkasa. *Jurnal Rekaman*, 4(2), 265–277.
- Fitriani, F., & Ananda, D. (2023). PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MBA. *Media Bisnis*, 15, 79–89. <https://doi.org/https://doi.org/10.34208/mb.v15i1.1881>
- Gebisa, D. (n.d.). The Impact of Information Sharing and Inventory Management Practices on Firms' Performance in Supply Chain Practices. *Gajah Mada International Journal of Business*, 25(2), 2023. <http://journal.ugm.ac.id/gamaijb>
- Handinata, G. P., & Karel, T. (2021). *Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4), 201–210. <http://jurnaltsm.id/index.php/EJMTSM>
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. PT. Rajagrafindo.
- Kirana, K. C., & Pradipta, A. S. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JAK*. 4(3), 285–297.
- Lolowang, M. G., Adolfini, & Genita, L. (2016). *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado*. 4(2), 177–186.
- Max, C., & Hannes Widjaja, O. (2023). Pengaruh Disiplin, Kepemimpinan, Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pemindo Multi Sukses Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 05(03), 595–602. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jmk.v5i3.25338>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2020). *The Effect Of Compensation, Motivation, And Work Satisfaction On Employee Performance At Citra Grand Hotel Karawang*. 8(2), 491–502.
- Pandensoalng, O., Sudjadi, A., & Indyastuti, D. (2021). Perbedaan antara Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Karyawan dan Dukungan Sosial Narapidana di Lapas High Risk dan Lapas Medium Risk di Nusakambangan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Akuntansi (JEBA)*, 23(1), 59–73. <https://doi.org/https://doi.org/10.32424/jeba.v23i1.1789>
- Puspitasari, A. D., & Dahlia, L. (2020). Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, 17(1), 81–93. <https://doi.org/10.31334/bijak.v17i1.828>
- Rahinnaya, R., Surya Perdhana, M., & Manajemen, J. (2016). Studi Pada PT. Pos Semarang. *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, 5(3), 1–11. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Razak, A., Sarpan, & Ramlan. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 67–71.
- Sugiyono. (2019). *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Syahrl, K. (2020). THE EFFECT OF EMPOWERING LEADERSHIP ON INTRINSIC MOTIVATION: THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT AS A MEDIATION. In *Journal of Leadership in Organizations* (Vol. 2, Issue 2). <https://jurnal.ugm.ac.id/leadership>
- Wibowo. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali.
- Wijaya, N., & Prabandari, P. (2019). HUBUNGAN ANTARA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA, SINERGI KANTOR- RUMAH, KEPUASAN KERJA, DAN KINERJA: SURVEY DI KECAMATAN DEPOKDAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA. <https://Ejournal.Atmajaya.Ac.Id/Index.Php/JM/Issue/View/133>, 16 no.2. <https://doi.org/https://doi.org/10.25170/jm.v16i2.879>

Yusuf, R. M., Taroreh, R. N., & Lumintang, G. G. (2019). Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv . Indospice Di Manado the Influence of Employee Engagement , Workload , and Job Satisfaction of the Employee Performance At Cv . Indospice in Manado. *Jurnal Emba*, 7(4), 4787–4797.