

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naureendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 450 - 455

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PERUSAHAAN PT. MARUTAKE MIYAMA INDONESIA**

Adli Dzil Ikram¹, Syifa Pramudita Faddilla²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan baik secara korelasi, dengan pendekatan kuantitatif. penelitian ini dilaksanakan di PT. Marutake Miyama Indonesia yang beralamat di kawasan industri KIIC Karawang Jl. Maligi VII Lot Q-4D telukjambe timur, kabupaten karawang, provinsi jawa barat. Dengan populasi 48 dan sampel yang digunakan yaitu teknik non probability Sampling dengan perhitungan spss. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marutake Miyama Indonesia sebesar 0,578 dengan cukup kuat, dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat. nilai koefisien determinasi sebesar 33,4% yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 67,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4% terhadap variabel kinerja karyawan pada PT Marutake Miyama Indonesia

Kata Kunci:

Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to determine the effect of work motivation on employee performance both in correlation, with a quantitative approach. This research was conducted at PT. Marutake Miyama Indonesia, which is located in the KIIC Karawang industrial area, Jl. Maligi VII Lot Q-4D east bayjambe, karawang district, west java province. With a population of 48 and the sample used is a non-probability sampling technique with SPSS calculations. Based on the research results, it can be concluded that there is a correlation between motivation and employee performance at PT. Marutake Miyama Indonesia is 0.578 which is quite strong, it can be said that the level of strength of the relationship between work motivation and employee performance has a fairly strong relationship. the coefficient of determination is 33.4%, which means that the work motivation variable contributes 33.4% to the employee performance variable. While the remaining 67.6% is caused by other factors not examined by the author. It can be concluded that work motivation contributes 33.4% to employee performance variables at PT Marutake Miyama Indonesia

Keywords:

Work Motivation, Employee Performance

Alamat Korespondensi

E-mail: mn20.adiikram@mhs.ubpkarawang.ac.id

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi, baik perusahaan maupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan. Jadi bisa dikatakan sebuah perusahaan dapat berkembang dengan sangat pesat apabila didalamnya memiliki banyak SDM yang berkompeten di bidangnya, sebaliknya apabila SDM yang bekerja di sebuah perusahaan itu tidak berkualitas maka perkembangan perusahaan tersebut juga akan terhambat.

PT Marutake Miyama Indonesia Adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan pengembangan cetakan stamping logam atau mold fot metal stamping untuk mobil dan motor. PT Marutake Miyama Indonesia Merupakan anak perusahaan dari Marutake-Buhin Co., Ltd yang merupakan supplier dari yamaha motor company dan Miyama Industry Co., Ltd supplier Tokai Rika dan toyota Boshoku Company. Perusahaan stamping ini berlokasi di Karawang International Industrial City atau dikenal dengan kawasan industri KIIC Karawang. Dan jumlah karyawan kartawan PT Marutake Miyama Indonesia adalah sebanyak 48 orang.

PT Marutake Miyama Indonesia harus terus berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawab baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin tinggi hasil kinerja, maka sangat memungkinkan keberhasilan suatu perusahaan. terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya motivasi kerja.

Motivasi meruupakan sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam memperoleh segala suatu yang sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu hal yang tidak terlihat serta mampu memberikan dorongan kepada setiap individu untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, seorang karyawan harus memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi karyawan dapat dijadikan sebagai salah satu solusi untuk mencapai tujuan perusahaan dan penentu keberhasilan suatu perusahaan. tanpa adanya motivasi karyawan, maka tujuan perusahaan akan sulit untuk dicapai. Melakukan survei pra penelitian kepada 48 responden yang merupakan karyawan PT Marutake Miyama Indonesia. Berdasarkan survei pra penelitian terkait motivasi kerja karyawan PT Marutake Miyama Indonesia didapatkan bahwa hasil responden tetap 48 responden mampu menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. 40 responden diperlakukan secara adil oleh pimpinan, 8 responden tidak diberikan apresiasi atas pekerjaannya, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagai besar karyawan pada perusahaan tersebut tidak mendapatkan apresiasi yang baik oleh pimpinan perusahaan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan, sehingga menyebabkan penurunan kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Namun peran motivasi sudah cukup untuk dijjadikan menjadi acuan peningkatan kinerja kartawan. Berdasarjan uraian permasalahan diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul yaitu “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan PT Marutake Miyama Indonesia”.

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut sugiyono (2017) metode kuantitatif dapat digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data penelitian kuantitatif menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Uji keabsahan data dalam penelitian kuantitatif ini dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Adapun analisisnya menggunakan metode analisis deskriptif.

Metode analisis deskriptif adalah metode yang meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Sedangkan, metode verifikatif adalah metode yang dilakukan guna membuktikan validitas atau kebenaran suatu teori pada waktu dan tempat tertentu. Selanjutnya, penelitian ini akan dilakukan pengujian terhadap hubungan dan pengaruh antar variabel dan hasilnya akan dirangkum dalam kesimpulan. Dalam penelitian ini, memerlukan data informasi yang lengkap dan tepat, agar data dan informasi tersebut dapat diperoleh sesuai dengan permasalahan. Berikut merupakan desain dalam penelitian yang dilakukan.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Marutake Miyama Indonesia yang berlokasi di kawasan industri KIIC Karawang Jl. Maligi VII Lot Q-4D telukjambe timur, kabupaten karawang, provinsi jawa barat. Dan penelitian ini dilaksanakan pada bulan maret 2023 sampai dengan bulan mei 2023 untuk mendapatkan data yang dibutuhkan penulis menentukan populasi di PT. Marutake Miyama Indonesia. Dalam penelitian ini, sumber data yang diperoleh adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang diperoleh objek penelitian utama. Dalam penelitian ini data primernya bersumber langsung di PT. Marutake Miyama Indonesia dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada karyawan. Sedangkan data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui studi literature.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara : metode pengumpulan data yang dilakukan secara langsung menggunakan teknik wawancara tidak terstruktur, yakni proses wawancara dilakukan menggunakan pedoman wawancara dengan topik yang sudah dibuat.
2. Kuesioner : melalui kuesioner, peneliti dapat memperoleh data primer yang didapatkan langsung melalui sumbernya yang merupakan karyawan PT. Marutake Miyama Indonesia. Adapun kuesioner yang digunakan penelitian ini yaitu tertutup terdiri dari 5 pilihan jawaban diantaranya Sangat Tidak Setuju, Tidak Setuju, Tidak Tahu, Setuju, Sangat Setuju.
3. Studi literatur: teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari catatan kuliah, buku, jurnal, dan bacaan yang relevan dengan penelitian ini.

Riset internet : teknik pengumpulan data ini berasal dari situs atau website yang berhubungan dengan berbagai informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini

KERANGKA PIKIR PENELITIAN



Hipotesis : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan
pt marutake miyama indonesia

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui perangkat estimasi yang digunakan dalam mencocokkan skor jawaban dari setiap pertanyaan. Signifikan dinyatakan valid jika rhitung lebih besar atau sama dengan rtabel dan rhitung positif. Dengan sig 0,5, maka pertanyaan tersebut valid. SPSS versi 25 digunakan untuk mengolah data dalam penelitian ini. Nilai rhitung lebih besar dari rtabel dilihat dari temuan uji validitas yang dilakukan untuk setiap pertanyaan.

Tabel 1 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X) Motivasi Kerja

No	Motivasi kerja	R table	R hitung	Uji Validitas	Keterangan
1	X1	0.284	0.442	Valid	Digunakan
2	X2	0.284	-.426	Tidak Valid	Dihapus
3	X3	0.284	0.596	Valid	Digunakan
4	X4	0.284	0.777	Valid	Digunakan
5	X5	0.284	0.641	Valid	Digunakan

Tabel 2 Hasil Pengujian Validitas Variabel (X) Kinerja Karyawan

No	Kinerja Karyawan	R Table	R Hitung	Uji Validitas	Keterangan
1	Y1	0.284	0.065	Tidak Valid	Dihapus
2	Y2	0.284	-.531	Tidak Valid	Dihapus
3	Y3	0.284	0.422	Valid	Digunakan
4	Y4	0.284	0.562	Valid	Digunakan
5	Y5	0.284	0.409	Valid	Digunakan

Reliabilitas

Karena Cronbach's alpha lebih besar dari 0,6 maka data dianggap valid jika hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel berada pada kategori baik atau reliabel.

Uji t (hipotesis secara parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel dependent:

Tabel 3. Hasil Uji t (hipotesis secara parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,834	1,105		2,564	,014
motivasi kerja	,367	,077	,578	4,800	,000

Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis dibuat berdasarkan perhitungan khususnya nilai signifikan pada Tabel 1. Hipotesis diterima jika nilai Sig lebih kecil dari 0,05. Cara selanjutnya adalah dengan membandingkan nilai t yang telah ditentukan dengan t tabel dan diketahui bahwa t tabel adalah 2,009. Diketahui nilai : t tabel = 2,01063 dan t hitung = 4,800 kriteria keputusan uji hipotesis / uji t :

- Berpengaruh : jika nilai t-hitung (th) \geq t-tabel (ta)
- Tidak berpengaruh : jika nilai t-hitung (th) \leq t-tabel (tabel)

Berdasarkan tabel 1.7 menunjukkan nilai sig 0,000 \leq 0,05 dan t-hitung 4,800 \geq t-tabel 2,01063 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y)

Pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai koefisien determinasi sebesar 33,4% yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4% terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 67,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4% terhadap variabel kinerja karyawan.

Diketahui nilai sig 0,000 \leq 0,05 dan t-hitung 4,800 \geq t-tabel 2,01063 maka Ho ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (x) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y). Maka uji Ho ditolak bahwa dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Marutake Miyama Indonesia.

Kesimpulan

Berdasarkan penelian yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang di ambil mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Marutake Miyama Indonesia adalah sebagai berikut :

Motivasi kerja pada PT. Marutake Miyama Indonesia di ketahi nilai koefisien determinasi sebesar 33,4% yang artinya variabel motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4%

terhadap variabel kinerja karyawan. Sedangkan sisanya sebesar 67,6% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 33,4% terhadap variabel kinerja karyawan.

Terdapat korelasi yang kuat diketahui bahwa nilai korelasi sebesar 0,578 jika dilihat dari tabel maka interval 0,40 – 0,599 dengan tingkat hubungan yang sedang (cukup kuat), dapat dikatakan bahwa tingkat kekuatan hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat.

Daftar Referensi

- Afandi, P. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. *Zanafa Publishing*.
- Ajabar. S.IP., M.M (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Deepublish Kinerja Karyawan Pada PT. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5(2), 1570–1580.
- Wahyudi. (2020). Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Wijaya, H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi
- Ghozali, I. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung Manusia, M. P. S. D. (2015). SE Widodo. In Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Nurhayati, R. S. dan E. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya. Sarinah, M. (2017). Pengantar Manajemen. In Deepublish. Yogyakarta.