



---

## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ELFRIDA PLASTIK INDUSTRI Tbk.

Tri Setia Bayu Kristiandi<sup>1</sup>, Sukoari Rahardjo<sup>2</sup>  
Universitas Surapati, Jakarta<sup>1,2</sup>  
[sukoar@gmail.com](mailto:sukoar@gmail.com)<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk membahas dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Efrida Plastik Industri. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan Teknik observasi dan wawancara, analisis yang digunakan adalah dengan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi ( $X$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT Elfrida Plastik Industri Tbk.

**Kata Kunci : Motivasi, Kinerja Karyawan**

### Abstract

*The purpose of this study was to discuss and determine the effect of motivation on employee performance at PT Efrida Plastik Industri. The method used in this research is a descriptive method with a quantitative approach. Data collection techniques using observation and interview techniques, the analysis used is simple regression analysis. The results of the colleration analysis obtained the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 0.849 which means the relationship - the relationship of the independent variable motivation ( $X$ ) to employee performance ( $Y$ ) at PT Elfrida Plastik Industri Tbk*

**Keywords : Motivation, Employee Performance**

(\* Corresponding Author : Sukoari Rahardjo<sup>2</sup>, [sukoar@gmail.com](mailto:sukoar@gmail.com)<sup>2</sup>

---

## **INTRODUCTION**

Dalam menghadapi era persaingan yang semakin kompetitif, masalah sumber daya manusia menjadi perhatian bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan. Perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh pelaku para pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan dari perusahaan tersebut adalah dengan melakukan pelatihan. Dengan adanya pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi, maka dapat dimungkinkan terjadi peningkatan produktivitas kerja, yang juga dikarenakan para karyawan telah memiliki modal atau kemampuan yang cukup untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Salah satu cara untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan dilakukan pelatihan. Pelatihan merupakan aktivitas yang tidak dapat ditinggalkan dalam suatu perusahaan. Perusahaan perlu melaksanakan pelatihan bagi karyawannya, baik karyawan lama maupun karyawan baru guna mencapai tujuannya.

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor public maupun sector swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensioanl. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan tersebut, belum sepenuhnya menjadikan hilangnya kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas yang bermuara pada peningkatan kerja organisasi/perusahaan sebagai keseluruhan (Kadarisman, 2012:3).

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai. Tetapi dengan melihat fakta mengingat kemampuan dan perilaku dalam hal disiplin kerja setiap karyawan yang berbeda-beda. Hal ini dilihat dari output (hasil kerja) yang telah dilakukan kadang masih belum memenuhi standard yang diinginkan perusahaan. Terlebih dalam perusahaan atau organisasi biasanya dituntut untuk meningkatkan kinerja agar target kerja tersebut dapat tercapai, Tetapi pada kenyataannya terkadang tidak semua karyawan dapat mencapai target kerja tersebut. Sehingga diperlukan adanya pelatihan secara berkesinambungan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan di PT. Elfrida Plastik Industri terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Dan ada sebagian pegawai yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian pegawai yang berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, pegawai cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan. Sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai.

Oleh karena itu, PT. Elfrida Plastik Industri, sebagai salah satu perusahaan dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan lainnya perlu meningkatkan kinerja karyawan mereka melalui proses motivasi yang diwujudkan dengan yang pada akhirnya nanti diharapkan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

## **METHODS**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan Kuantitatif dan verifikatif (uji hipotesis). Menurut Handoko (2017:73), metode deskriptif bertujuan untuk menggambarkan sifat sesuatu yang tengah berlangsung pada saat riset dilakukan dan memeriksa

sebab-sebab dari suatu gejala tertentu, teknis analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Teknik pengumpulan data menggunakan Teknik observasi dan wawancara. Uji keabsahan data menggunakan uji validitas, reliabilitas dan normalitas. Penelitian ini pada PT. Elfrida Plastik Industri Tbk yang beralamat di Jalan raya Bantargebang pangkalan 2, rt 002/003 no 1 B , Bekasi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan selama 6 bulan yaitu pada bulan september 2021 – maret 2022.

## RESULTS & DISCUSSION

### RESULT

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebar kuesioner pada karyawan PT. Elfrida Plastik Industri Tbk. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 39 responden. Adapun hasil penelitian yang diperoleh dari lapangan disajikan sebagai berikut:

Uji validitas adalah prosedur untuk memastikan apakah kuesioner yang akan dipakai untuk mengukur variabel penelitian valid atau tidak valid. Dengan kata lain validitas adalah ukuran yang menunjukkan kevalidan dari suatu instrument yang telah ditetapkan.

Tabel dibawah ini merupakan hasil uji validitas terhadap pernyataan yang merupakan indikator dari variabel bebas atau variabel terikat yang berjumlah 10 pernyataan menggunakan hasil output komputer program SPSS IBM versi 25:

**Tabel 1. Uji Validitas Variabel X**

NO	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Kriteria
1	0,799	0,197	0,000	Valid
2	0,204	0,197	0,000	Valid
3	0,207	0,197	0,000	Valid
4	0,229	0,197	0,001	Valid
5	0,335	0,197	0,002	Valid
6	0,683	0,197	0,000	Valid
7	0,622	0,197	0,000	Valid
8	0,676	0,197	0,000	Valid
9	0,638	0,197	0,000	Valid
10	0,614	0,197	0,000	Valid

Dari data tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada instrumen pada variabel motivasi (X) dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel motivasi (X) dapat dikatakan valid, karena nilai rhitung dari rtabel masing-masing butir pernyataan lebih besar dari pada nilai pada taraf kesalahan 5% yaitu 0,1796.

**Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)**

NO	R <sub>hitung</sub>	R <sub>tabel</sub>	Signifikansi	Kriteria
1	0,642	0,197	0,000	Valid
2	0,651	0,197	0,000	Valid
3	0,638	0,197	0,000	Valid
4	0,668	0,197	0,001	Valid
5	0,642	0,197	0,000	Valid
6	0,642	0,197	0,000	Valid
7	0,651	0,197	0,000	Valid
8	0,638	0,197	0,000	Valid
9	0,638	0,197	0,000	Valid
10	0,614	0,197	0,000	Valid

Dari data tabel rangkuman hasil perhitungan validitas instrumen pada instrumen pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat dilihat bahwa 10 butir pernyataan yang dijadikan sebagai instrumen pada variabel mkinerja karyawan (Y) dapat dikatakan valid, karena nilai r hitung dari rtabel masing-masing butir pernyataan lebih besar dari pada nilai pada taraf kesalahan 5% yaitu 0,179.

### Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independen variabel motivasi (X) terhadap satu variabel dependen Kinerja karyawan (Y). Jika nilai signifikansi < 0,05, artinya variabel X terhadap variabel kepuasan konsumen (Y) dan jika nilai signifikansi > 0,05, artinya variabel motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Uji regresi linear sederhana juga dapat dilihat hasilnya dengan membandingkan thitung dan ttabel, jika thitung > ttabel maka variabel motivasi produk (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) dan jika thitung < ttabel maka variabel motivasi (X) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan (Y). Untuk mengetahuinya berikut adalah hasil uji regresi linear sederhana dari variabel yang diteliti.

**Tabel 2. Uji Regresi Linear Sederhana**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.245	3.146		3.893	0.000
	Motivasi (X)	.941	.093	.849	10.164	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan (Y)

Pada tabel diatas bahwa nilai constant (a) adalah 12.245 sedangkan nilai Motivasi (X) adalah 0,941. Maka didapat hasil sebagai berikut :

Menunjukkan bahwa apabila motivasi sama dengan nol (tidak ada perubahan), maka kinerja karyawan pada PT. Elfrida Plastik Industri Tbk sebesar 10,026 dan jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,941 artinya jika motivasi meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja meningkat 0,941.

### DISCUSSION

Dari hasil penelitian di atas bahwa Hasil determinasi diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,721 yang berarti 72,1%, variabel bebas (X) menjelaskan variabel tidak bebas (Y) atau dengan kata lain, variabel bebas (X) terhadap naik turunnya kinerja karyawan (Y) ialah 72,1% sedangkan sisanya 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Dari hasil tersebut diatas mendapatkan referensi dari beberapa teori ahli sebagai berikut

Menurut Kasmir (2016:25), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut Manulang M dalam bukunya Manajemen Personalia ( 2000 : 166 ) mengutip pendapat The Liang Gie Memberikan perumusan akan motivating atau pendorong kegiatan sebagai berikut : “ Pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi

semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan “Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Selanjutnya Handari Nawawi dalam bukunya manajemen sumberdaya manusia ( 2003 : 373 ) ditegaskan kembali bahwa dalam memotivasi para pekerja yang banyak dipersoalkan adalah mengenai kompensasi tidak langsung, khususnya dalam bentuk insentif.

Menurut Keban (Sukardi, 2005 : 242) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian hasil atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian suatu organisasi. Kinerja keuangan berarti suatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pada bidang koperasi. Menurut Rivai (2014: 410) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang, sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja darisetiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. Ekhsan, M. (2019).

## **CONCLUSION**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis dapat memberikan kesimpulan dari hasil penelitian bahwa “ Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Elfrida Plastik Industri Tbk”. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t 10.164 lebih besar dari t 2,108 dengan nilai probabilitas 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti hipotesis dalam penelitian ini telah terbukti dan dapat diterima.

Hasil analisis kolerasi diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,849 yang berarti hubungan – hubungan variabel bebas motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Elfrida Plastik Industri Tbk.

## **REFERENCES**

- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir, (2016), *Manajemen Perbankan*, PT. Ghalia Indonesia, Anggota IKAPI Jakarta.
- Manulang, M, (2020), *Manajemen Personalialia*, Balai Pustaka, Jakarta
- Nawawi, Handari, (2017), *Perencanaan Sumber Daya Manusia*, cetakan I, Penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Puspita, T. M., Habibi, M., & Kurniasari, L. (2016). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada Pekerja di PT. Kukar Mandiri Shipyard.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada.
- Sukardi. (2005). *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara.