

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT Yabeta
Indonesia**



**RISKA RIANTI
22160380**

**Program Studi Administrasi Bisnis
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bina Sarana Informatika
Jakarta**



Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan investasi paling berharga di dalam perusahaan yang menjadi *aset* utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu perusahaan dalam visi, misi, dan tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia. Yang harus diingat adalah bahwa motivasi setiap karyawan akan berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun akan berbeda.

Perumusan Masalah

- 1. Apakah ada hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yabeta Indonesia ?**
- 2. Apakah ada pengaruh antara Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Yabeta Indonesia ?**
- 3. Bagaimana arah hubungan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yabeta Indonesia ?**

Tujuan

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Yabeta Indonesia.

Landasan Teori



Motivasi Kerja

Menurut Wan Josumidjo (1992) dalam (Hamid, 2014) “Motivasi merupakan suatu proses psikologi yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan terjadi dalam diri seseorang”.

Kinerja Karyawan

Menurut Sagala (2010) dalam (Eva & Lestari, 2018), menyatakan bahwa “kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Kisi-Kisi Operasional Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Motivasi (X)	Kebutuhan fisik/fisiologis	Upah minimum dan Bonus/insentif	1,2
	Kebutuhan rasa aman	Lingkungan kerja yang nyaman, Jaminan paska pensiun	3,4
	Kebutuhan sosial	Interaksi rekan sekerja, Komunikasi atasan dan bawahan	5,6
	Kebutuhan penghargaan	Penghargaan untuk karyawan	7,8
	Kebutuhan aktualisasi diri	Pengembangan diri	9,10

Sumber:(Widiyanti & Fitriani, 2017)

Kisi-Kisi Operasional Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Soal
Kinerja Karyawan (Y)	Kuantitas pekerjaan	Kecepatan dalam menyelesaikan tugas, Kemampuan dalam menyelesaikan proses pekerjaan, Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan, dan Jumlah pekerjaan	1,2,3,4
	Kualitas pekerjaan	Kerapihan dalam melaksanakan tugas, Ketelitian dalam melaksanakan tugas, dan Hasil kerja yang diperoleh sesuai dengan target	5,6,7
	Tanggung jawab	Hasil kerja yang sesuai target, Mengambil keputusan secara musyawarah, dan Mampu memperbaiki kesalahan yang terjadi	8,9,10

Sejarah PT Yabeta Indonesia



PT Yabeta Indonesia didirikan pada 26 Desember 2007. Oleh Pateh Yuliana Resolina sebagai DIREKTRIS, Andrew Darmawan sebagai KOMISARIS. PT Yabeta Indonesia termasuk perusahaan manufacture yang telah berstandar CPKB/CGMP bergerak di bidang kecantikan dan pabrik maklon kosmetik, mampu memproduksi maklon dalam skala besar dengan kualitas terbaik didukung oleh tenaga kerja yang ahli dan trampil serta sarana fasilitas modern yang selalu mengikuti perkembangan teknologi. Selain itu PT Yabeta Indonesia juga memberikan pelayanan dalam hal pendaftaran produk, baik pendaftaran hak paten, pendaftaran BPOM, dan halal MUI dengan merk sendiri tanpa harus repot untuk memproduksinya dan mengurus seluruh izin-izin legalitasnya.

Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Variabel X (Motivasi Kerja)	X1	0,843	0,374	Valid
	X2	0,803		Valid
	X3	0,631		Valid
	X4	0,704		Valid
	X5	0,598		Valid
	X6	0,749		Valid
	X7	0,753		Valid
	X8	0,503		Valid
	X9	0,398		Valid
	X10	0,868		Valid
Variabel Y (Kinerja Karyawan)	Y1	0,407	0,374	Valid
	Y2	0,540		Valid
	Y3	0,517		Valid
	Y4	0,435		Valid
	Y5	0,536		Valid
	Y6	0,721		Valid
	Y7	0,492		Valid
	Y8	0,406		Valid
	Y9	0,468		Valid
	Y10	0,553		Valid

Sumber: Data Yang Diolah (2019)

Reabilitas Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan



Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,910	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,820	10

Uji Koefisien Korelasi

Correlations			
		MOTIVASI KERJA	KINERJA KARYAWAN
MOTIVASI KERJA	Pearson Correlation	1	,919**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	30	30
KINERJA KARYAWAN	Pearson Correlation	,919**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Uji Koefisien Determinasi



Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,919 ^a	,845	,839	1,374

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA

Uji Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,672	1,452		19,062	,000
	MOTIVASI KERJA	,422	,034	,919	12,352	,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Kesimpulan



- 1.** Dari hasil perhitungan Uji Koefisien Korelasi yang digunakan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Yabeta Indonesia dapat diketahui bahwa jumlah koefisien korelasi sebesar 0,919 atau 91.9% yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
- 2.** Berdasarkan perhitungan dari Uji Koefisien Determinasi terdapat nilai R Square sebesar 0,845 atau 84,5%, yaitu terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 84,5% dan 15,5% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain seperti kedisiplinan, gaya kepemimpinan, dan lain-lain.
- 3.** Dari hasil perhitungan Uji persamaan regresi $Y = 22,672 + 0,422X$ yang dapat disimpulkan bahwa tanpa adanya motivasi, maka hasil kinerja karyawan sebesar 22,672 dan jika variabel X naik atau turun 1 angka maka akan menaikkan atau menurunkan kinerja karyawan sebesar 0,422.

Saran



- 1. Sebaiknya perlu ditingkatkan lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kedisiplinan dalam bekerja, gaya kepemimpinan yang dapat menaikkan kinerja karyawan dan lain-lain sehingga maksimal dalam bekerja.**
- 2. Sebaiknya perusahaan lebih sering memberikan motivasi karyawan agar kinerja karyawan tetap terjaga.**
- 3. Sebaiknya hasil dari penelitian masih perlu dikembangkan lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.**