



THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. ZCC INDONESIA

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ZCC INDONESIA

Ipan Pauji¹⁾, Banuara Nadeak²⁾, Hartelina³⁾

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Singaperbangsa Karawang
Jl.HS Ronggowaluyo, Puseurjaya Teluk Jambe Timur Kab. Karawang
email : ipanpauji322@gmail.com, banuaranadeak@gmail.com,
hartelina.ekonomi@fe.unsika.ac.id

Abstrak

The author conducted an analysis of PT. ZCC Indonesia, which is a company engaged in the automotive sector that continues to strive to maximize internal performance, which means that the company, in this case, the leadership must be able to motivate every employee in working which will improve employee performance. This study aims to find out and analyze the influence of motivation on employee performance. The method used in this study is to use path analysis using a quantitative approach. The research aid is SPSS software version 26. The variables used in this study are motivation (X) and performance (Y). The sample used in this research is PT. ZCC Indonesia as many as 80. The results of this study indicate that motivation has a significant influence on good performance.

Keyword: Motivation; employee performance

Abstrak

Penulis melakukan analisis terhadap PT. ZCC Indonesia, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang terus berusaha untuk memaksimalkan kinerja internal yang artinya perusahaan dalam hal ini pimpinan harus bisa memberikan motivasi setiap karyawan dalam bekerja yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis jalur dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Alat bantu penelitian adalah software SPSS versi 26. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi (X) dan kinerja (Y). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah PT.ZCC Indonesia sebanyak 80. Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang baik.

Kata Kunci: Motivasi ; Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Banyak perusahaan yang sedang berkembang dan tentunya akan menawarkan produk yang dapat diproduksi dengan cara yang sama oleh perusahaan lain. Wajar saja hal ini memaksa banyak perusahaan bersaing untuk mendapatkan keunggulan dibandingkan perusahaan sejenis lainnya. Untuk bertahan dalam pertempuran ini, dunia usaha akan memanfaatkan teknologi saat ini untuk berkembang lebih jauh. Tujuan tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan tingkat kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang baik dapat menghasilkan produktivitas dan kualitas kerja yang lebih tinggi yang diharapkan perusahaan, dan memiliki sumber daya manusia (SDM) terbaik sangat penting untuk kesuksesan di pasar. Oleh karena itu, perusahaan harus menyeleksi sumber daya manusia dengan lebih hati-hati dan mencari kandidat yang mempunyai kualifikasi tinggi.

Sumber daya manusia yang profesional akan menjadi tema utama dalam upaya menghasilkan barang dan jasa yang berdaya saing dan berkualitas (Kevin Fewa, Edi S Nugroho dan Solehudin 2021). Oleh karena itu, suatu perusahaan harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia yang baik untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan kualitas suatu perusahaan, yang dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja perusahaan (Artini, 2015) dalam (Ipan Pauji & Nunung Nurhasanah 2022).

Suatu organisasi harus mampu menumbuhkan sumber daya manusianya sehingga mereka memiliki pengetahuan dan keahlian dalam disiplin ilmu masing-masing untuk mencapai tujuannya dalam jangka waktu tertentu. Menyusun kebijakan terkait manajemen, salah satunya membahas pemberdayaan sumber daya manusia. SDM merupakan kekuatan utama di balik semua aktivitas kelembagaan dan alur kerja dalam sebuah perusahaan. (Hidayat C) dalam (Agustian et al., 2022). Kinerja perusahaan yang baik merupakan prasyarat bagi sebuah perusahaan untuk berhasil dan bersaing dengan bisnis lainnya. Menurut Garbutt, sebuah bisnis membutuhkan pekerja yang dapat berkinerja baik.

Kinerja merupakan faktor yang menarik dan sangat penting karena telah terbukti manfaatnya dan kinerja mencerminkan kemampuan kerja pegawai. Untuk mencapai tujuan organisasi, perusahaan menginginkan karyawannya dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuannya. Jika hasil kinerja tidak baik maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Kinerja pegawai merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia industri, baik pada sektor manufaktur maupun jasa. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut (Rahyuda & Bagus Danendra, 2019). Salah satu hal yang berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi yang diberikan kepada karyawannya.

Motivasi adalah suatu kondisi insentif internal tertentu yang memotivasi dan mengarahkan perilaku seseorang menuju suatu tujuan. Kesuksesan adalah kemauan untuk mengatasi rintangan, membangun kekuatan, berusaha melakukan sesuatu sesulit dan secepat mungkin (Rahmawati Ita , 2020). Motivasi dan kinerja karyawan saling terkait satu sama lain, karena dengan memberikan motivasi kepada karyawan dengan tepat, suatu perusahaan dapat melihat kesungguhan kerjanya

terlebih dahulu. Perusahaan sangat dipengaruhi oleh motivasi dan kinerja karyawan. Kurangnya perhatian dari perusahaan (pimpinan) dapat membuat karyawan kehilangan motivasi saat bekerja sehingga pada akhirnya mereka bersifat pasif dalam menanggapi pekerjaan. Pentingnya pemberian motivasi dipertimbangkan dan dialokasikan dengan benar dan sesuai kemampuan karyawan, karena ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Dengan melihat peran kinerja yang dimiliki oleh setiap pegawai yang ada, maka perubahan akan datang dari setiap pegawai. Misalnya, seseorang akan berkinerja baik jika memiliki tingkat kenyamanan yang tinggi, rasa dihargai oleh atasan dengan pemberian apresiasi atas pencapaian pekerjaan yang dilakukan.

Berangkat dari konteks diatas, penulis mencoba menganalisis PT. ZCC Indonesia yaitu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang mengkhususkan diri dalam produksi suku cadang kopling, salah satu suku cadang terpenting pada sepeda motor. PT ZCC Indonesia terus berupaya untuk meningkatkan kinerja internal semaksimal mungkin, artinya perusahaan harus memahami motivasi setiap karyawan di tempat kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Apakah karyawan mendapatkan pembinaan dari pimpinan agar dapat termotivasi sehingga bisa meningkatkan produktivitas pekerjaan. Apakah mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan. Dengan Kondisi ruang kerja yang nyaman apakah membuat karyawan selalu giat dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif apakah sangat mendukung kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Fasilitas sarana dan prasarana yang memadai apakah didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan. Apakah diberikan keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang menunjang dalam pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan apakah sudah sesuai dengan kemampuan. Apakah merasa senang dengan pekerjaan yang dijalani saat ini. Perhatikan uraian di atas yang mengacu pada fenomena yang terjadi di lapangan dan mengingatkan kembali pentingnya motivasi kerja PT. ZCC Indonesia dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengkaji permasalahan tersebut secara mendalam mengenai **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT ZCC INDONESIA”**

II. TIJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan karena menjadi dasar untuk mengukur tingkat usaha seorang karyawan. Motivasi ini dapat berasal dari sejumlah faktor, termasuk usia, loyalitas, dan ekspektasi kenaikan gaji dari organisasi. Motivasi menurut Maruli (2020:58), adalah segala sesuatu yang timbul dari keinginan seseorang, menimbulkan semangat dan keinginan dari dalam diri seseorang, serta dapat mempengaruhi, mengarahkan dan mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan atau keinginan sesuai dengan lingkup pekerjaannya. Sedangkan Menurut Ferdinatus (2020:3), motivasi hendaknya dibangun dengan karakter atau budi pekerti yang baik, karena mendorong motivasi kerja berdasarkan prinsip dan alasan yang salah akan menimbulkan kerugian bagi individu dan organisasi”. Dari definisi diatas peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah keadaan atau tenaga yang mendorong seseorang untuk menciptakan semangat dalam bekerja guna mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah serangkaian hasil yang diperoleh dan mengacu pada tindakan melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang diperlukan. Menurut Mangkunegara dalam Ading Rahman Sukmara (2023:48), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja dari segi kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawabnya masing-masing dengan tujuan mencapai tujuan perusahaan secara tidak sah. organisasi, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan kesusilaan atau etika.

Manajemen kinerja mengacu pada seluruh kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja perusahaan. Dari uraian di atas jelas bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai yang dilakukan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga merupakan representasi pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai, sering kali dijadikan sebagai dasar penilaian pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah penting menuju pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh individu pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. (Rahyuda & Bagus Danendra, 2019).

H1 : Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh motivasi merupakan hal yang tidak boleh diabaikan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan dan berdampak pada perusahaan. Pengaruh motivasi adalah segala hal atau faktor yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi suatu organisasi atau usaha dan akan mempunyai akibat baik atau buruk. Motivasi merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena motivasi merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan. Motivasi sangat perlu diperhatikan, karena tercapai atau tidaknya tujuan organisasi ditentukan oleh karyawan. Niantoro (2020) juga mengemukakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian ini, motivasi merupakan elemen utama yang mempengaruhi kinerja karyawan, mendukung temuan beberapa penelitian yang menunjukkan motivasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja. Motivasi dan kinerja karyawan berkorelasi, artinya motivasi karyawan di tempat kerja akan mempengaruhi seberapa efektif dan efisien kinerjanya. mampu dalam bidang pekerjaan mereka.

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:17), penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filosofi *positivisme*, digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan alat penelitian, analisis data/statistik kuantitatif, dengan tujuan pengujian yang telah ditentukan. hasil. hipotesa. Teknik pengambilan sampel sering dilakukan secara acak, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data secara kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan. Variabel penelitian ini meliputi variabel independen dan variabel dependen. Apa yang dimaksud dengan variabel independen Motivasi. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

Definisi Operasional

Untuk menentukan signifikansi variable yang dipelajari dalam pemasaran, konsep operasional dikedepankan untuk mempromosikan dan memandu masalah yang sedang dianalisis. Pengertian operasional menurut (Sugiyono, 2016) mendefinisikan kontrak atau komoditas yang akan dipelajari sedemikian rupa sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dalam penelitian ini penulis menggunakan variabel independen Motivasi (X) kinerja karyawan (Y). Penentuan operasionalisasi variabel penelitian bertujuan untuk menjamin peneliti dapat mencapai alat ukur yang sesuai dengan sifat variabel yang konsepnya telah diidentifikasi, sehingga peneliti harus mencantumkan proses atau pengoperasian alat ukur yang akan digunakan. untuk mengukur gejala atau variabel yang diteliti.

Berikut merupan operasional variable dalam penelitian in dapat di lihat pada tabel 1:

Tabel 1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Motivasi (X) Motivasi merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara balas jasa, kondisi kerja, serta fasilitas kerja dimana digunakan sebagai alat ukur kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan	Balas Jasa	Pembinaan dari pimpinan Pengarahan dari pimpinan
	Kondisi Kerja	Ruang kerja yang nyaman
	Fasilitas Kerja	Fasilitas Sarana dan Prasarana yang memadai Penggunaan fasilitas
		(Maruli 2020)
Kinerja <i>Karyawan</i> (Y)	Kuantitas kerja	Pencapaian hasil kerja.
		Menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditetapkan.

Variabel	Dimensi	Indikator
Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (<i>output</i>) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Kualitas kerja	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.
	Tanggung jawab	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
(Afandi 2018)		

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh *Karyawan* PT. ZCC Indonesia sebanyak 410 orang. Dalam penentuan sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penarikan sampel *Sampel Random Sampling*, menurut (Sugiyono, 2016) *simple random sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama kepada setiap anggota yang ada dalam suatu populasi untuk dijadikan sampel.

Dalam menentukan ukuran sampel pada penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dengan tingkat kesalahan sebesar 10%. Dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)} = \frac{410}{1 + (410 \times 0,01)} = 80,39$$

$$n = 80$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut dapat diketahui bahwa jumlah sampel berjumlah 80 orang yang dianggap mampu mewakili populasi yang ada.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan observasi , teknik wawancara yang dilakukan untuk memperoleh informasi atau data dari pengamatan secara langsung kelapangan dengan mengadakan tanya jawab kepada objek penelitian. Kuesioner yang di berikan merupakan Daftar pernyataan mengenai gambaran umum, perhatian dan pendapat responden mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja *Karyawan* PT. ZCC Indonesia. Dalam pengisian kuisisioner, reponden memberikan pendapat dengan memilih pilihan jawaban yang telah disediakan. Berikut skor bobot penilaian. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyajikan responden dengan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis (Sugiyono, 2018) Kuesioner yang memiliki indeks skala likert digunakan dalam penelitian ini.

Teknik analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan menggunakan SPSS Versi 26. Dengan pengujian Deskriptif dan verifikatif. Teknik Analisa data yang di gunakan dalam

penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan pengujian hipotesis menggunakan hipotesis secara simultan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Koefisien korelasi ini diuji dengan tingkat signifikansi = 5%. Untuk dianggap valid, syarat minimal adalah jika r kritis = 0.3 dan $n = 30$. Jika nilai korelasi (r hitung) yang dihitung lebih tinggi dari nilai yang tercantum di tabel korelasi, maka instrumen dianggap valid dan dapat digunakan. Namun sebaliknya, jika nilai r hitung lebih rendah dari nilai kritis dalam tabel, maka instrumen dianggap tidak valid dan tidak dapat digunakan (Sugiyono, 2019).

Hasil uji validitas item kuisioner untuk variabel Motivasi dan Kinerja karyawan telah berhasil diperoleh menggunakan SPSS 26. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil pengujian tersebut :

Item Instrumen Variabel Motivasi

Tabel 2

Variabel Motivasi (X3)				
No pernyataan	Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Pembinaan dari pimpinan.	0,724	0,3	Valid
2	Pengarahan dari pimpinan.	0,663	0,3	Valid
3	Ruang kerja yang nyaman.	0,692	0,3	Valid
4	Fasilitas sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan pekerjaan saya.	0,682	0,3	Valid
5	Keleluasaan menggunakan fasilitas sarana dan prasarana.	0,585	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan data SPSS 26

Berdasarkan data yang diolah dalam tabel 2, semua data validitas instrumen Motivasi menunjukkan koefisien korelasi yang lebih besar dari 0.3 Dengan cara ini, semua pernyataan dalam instrumen Motivasi telah dinyatakan sah, yang berarti instrumen kompensasi dapat dimanfaatkan dalam penelitian.

Item Instrumen Variabel Kinerja

Tabel 3

Variabel Kinerja (Y)				
No Pernyataan	Pernyataan	r Hitung	r Kritis	Keterangan
1	Pencapaian hasil kerja.	0,854	0,3	Valid
2	Menyelesaikan tugas sesuai jumlah yang ditetapkan.	0,802	0,3	Valid
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai standar.	0,873	0,3	Valid
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.	0,700	0,3	Valid
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,791	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Tabel 3 menunjukkan bahwa setiap data dalam pengolahan validitas instrumen kinerja memiliki koefisien korelasi yang lebih besar dari 0.3. Dengan begitu, setiap pernyataan dalam instrumen kinerja dinyatakan sah, yang berarti bahwa instrumen kinerja bisa dipakai untuk tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4

Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	r Hitung	r Kritis	Keterangan
Motivasi	0,928	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,919	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 26

Berdasarkan tabel 4 hasil uji reliabilitas variabel diatas diperoleh data r hitung dari variabel Motivasi (0,928), dan Kinerja karyawan (0,919) > 0,6. Oleh karena itu, alat yang digunakan untuk mengukur kompensasi, beban kerja, motivasi, dan kinerja karyawan dapat dianggap dapat diandalkan, yang berarti bahwa jika alat-alat tersebut digunakan berkali-kali, mereka akan tetap menghasilkan data yang konsisten.

Uji Normalitas

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,96473506
Most Extreme Differences	Absolute	0,065
	Positive	0,065
	Negative	-0,038
Test Statistic		0,065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan pada tabel 5 diatas diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov pada unstandardized residual variabel Kompensasi, Beban kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan, dengan nilai sig = 0,200. Karenakan nilai sig > 0,05, maka dapat diambil kesimpulan bahwa residual data berdistribusi normal.

Hasil Analisis Jalur

Tabel 6 Hasil Koefisien Jalur Motivasi Terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.245	1.251		7.392	0.000
	Motivasi	0.634	0.033	0.906	18.962	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 6, dapat diketahui bahwa lingkungan kerja (X) memiliki nilai sig 0,000 atau $\alpha < 0,05$. Dengan nilai koefisien jalur variable motivasi sebesar 0.906 (X) terhadap Kinerja (Y). Artinya motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

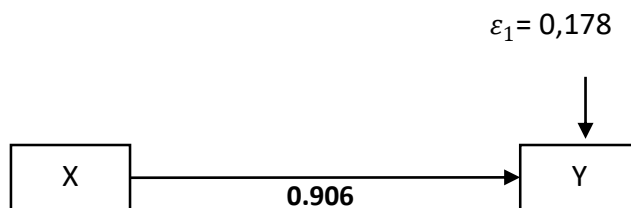
Tabel 7 Hasil Koefisien Determinasi motivasi terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906	0.822	0.819	2.621

a. Predictors: (Constant), Motivasi
 Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 7, diketahui bahwa nilai *RSquare* (R^2) adalah sebesar 0.822 atau sebesar 82,2%. Dimana nilai tersebut yang mempengaruhi antara motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) sedangkan sisanya sebesar 17.8% (100%-82.2%) dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya untuk mendapatkan nilai ϵ_1 maka dapat menggunakan rumus $\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$ berdasarkan hasil *output* koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,822 atau 82,2% maka $\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0.822} = 0,178$



Gambar 1 Diagram Analisis Jalur

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

Berdasarkan gambar 1, dapat diketahui bahwa besaran pengaruh X (motivasi) terhadap Y (Kinerja) adalah sebesar 0.906 atau sebesar 90.6% dengan nilai *standar error* sebesar 0.178.

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (uji t)

Pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja (Y)

kriteria dasar pengambilan keputusan dalam uji t, sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan sig. $> 0,10$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan sig. $< 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk pengaruh Beban Kerja (X) terhadap Kinerja (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, *degree of freedom* (df) = (n-2) = 80-2 = 78 diperoleh $t_{tabel} = 1,664$. Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji T variable X terhadap Y

Struktural	Sig.	A	t_{hitung}	t_{tabel}	kesimpulan
Pyx	0,000	0,05	18,962	1,664	H0 ditolak

Sumber : peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$ dan nilai $t_{hitung} = 18,962 > t_{tabel} = 1,664$ maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yaitu *Motivasi* (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan $H_1 =$ Variabel *Motivasi* (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y) secara parsial.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F dipakai dalam menguji hipotesis secara bersama-sama dengan hasil yaitu

Tabel 9 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2470.787	1	2470.787	359.546	.000 ^b
	Residual	536.013	78	6.872		
	Total	3006.800	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja

Sumber: Hasil Pengolahana SPSS

Berdasarkan hasil dari uji F bahwa nilai F hitung sebesar $359.546 > F_{tabel}$ yaitu sebesar 3.96 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga keputusan uji H_0 di tolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kinerja di pengaruhi oleh beban kerja.

V. PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan uji hipotesis secara parsial nilai $t_{hitung} = 18,962 > t_{tabel} = 1,664$ dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan besaran pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 0.906 atau sebesar 90,6%. Hal ini berarti motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja *karyawan* PT. ZCC Indonesia. Hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ratna Suryani, 2022), (Niantoro, 2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian tersebut didapatkan, bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin besar pemberian motivasi di tempat kerja yang dirasakan karyawan maka semakin meningkat pula kinerja pada karyawan.

VI. PENUTUP

Berdasarkan hasil Penelitian yang telah dilakukan menunjukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja *karyawan* PT. ZCC Indonesia, tetapi motivasi bukanlah satu-satunya variable penentu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan karna karyawan dapat menerapkan aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan maka karyawan sedikit banyaknya akan memaksimalkan dan mengoptimalkan apa yang menjadi tugasnya.

VII. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agustian, H., & Darmawan, E. S. (2022). *Evaluasi Kinerja Rumah Sakit "X" Sebelum dan Selama Pandemi Covid-19 Menggunakan Balance Scorecard*. JMH: Jurnal Medika Utama, 3(2), 2201–2212.
- Danendra, A A Ngurah Bagus dan Agoes Ganesha Rahyuda. 2019. *The Effect Of Work Loads On Employee Performance With Job Satisfaction An A Mediation Variable*. Journal of Business Management and Economic Research. Vol. 3. Issue. 8. pp. 40-49.
- Ferdinatus, Taruh. 2020. *MOTIVASI KERJA*. Cetakan Pe. Yogyakarta: CV BUDI UTANA.
- Ipan Pauji & Nunung Nurhasanah (2022). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Manufaktur*. SEIKO : Journal of Management & Business, 5(2), 82–92.
- Ita Rahmawati, Lailatus Sa'adah, Devi Aprilia, (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jombang. LPPM Universitas KH. A. Wahab. Hasbullah.

- Kevin, F. M. Edi, S., & Solehudin, (2021). *PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT XYZ KARAWANG*. *Jurnal ilmiah Indonesia*, 6(1)
- Maruli, R. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Surabaya. Scopindo Media Pustaka.
- Niantoro,S & Halimah. 2020. *Pengaruh Kualitas Produk dan Harga terhadap Kepuasan Konsumen Wardah Cosmetics*. *Jurnal Administrasi Bisnis Internasional (JAMBI)*. 2(1)
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani Ratna dan Rudi. (2020). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada PT. Cosmoproft Indokarya*. *Jurnal MEDIKONIS STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 20, 1
- Sukmara, Ading Rahman. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).