

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA
INTERNATIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION (AUTO2000) CABANG
SEOKARNO HATTA BANDUNG**

**THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT ASTRA
INTERNATIONAL TBK TOYOTA SALES OPERATION (AUTO2000) SEOKARNO HATTA
BRANCH BANDUNG**

¹⁾Mila Mukaromah, ²⁾Syarifuddin

^{1,2)}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹⁾milasaffa.21@gmail.com, ²⁾syarifuddin1960@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan, mengetahui gambaran kinerja karyawan, mengetahui besarnya pengaruh motivasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas. Dengan jenis data yang dibutuhkan untuk penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *sampling* jenuh, dimana jumlah sampel yang diambil adalah seluruh populasi yang berjumlah 100 orang. Metode analisis statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier sederhana.

Dari hasil pengolahan data, diketahui bahwa motivasi karyawan memiliki nilai 91.50% termasuk dalam kategori sangat baik dan kinerja karyawan sebesar 90.41% termasuk dalam kategori sangat baik. Pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41,8%, sedangkan sisanya sebesar 58,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian lain.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Sumber Daya Manusia

Abstract

This research was conducted to determine the effect of motivation on employee performance at PT Astra International Tbk Toyota Sales Operation (AUTO2000) Soekarno Hatta Bandung Branch. The purpose of this study was to find out and analyze how the motivation given to employees, knowing the description of employee performance, knowing the magnitude of the effect of motivation simultaneously and partially on employee performance.

The type of research used is descriptive and causality methods. With the type of data needed for this study are primary data and secondary data. Sampling is done by saturated sampling method, where the number of samples taken is the entire population of 100 people. The statistical analysis method used is simple linear regression analysis. The data analysis used is descriptive analysis, classical assumption test and simple linear regression analysis.

From the results of data processing, it is known that employee motivation has a value of 91.50% included in the excellent category and employee performance of 90.41% including the excellent category. The influence of motivation on employee performance is 41.8% while the remaining 58.2% is influenced by other variables not examined in this research.

Key Words: Motivation, Employee Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (Auto2000) didirikan pada tanggal 20 Februari 1957 dengan nama PT Astra International Incorporation (AII) oleh Bapak Drs. Tjia Kian Tie. Auto2000 merupakan jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales dan baru pada tahun 1991 berubah nama menjadi AUTO2000.

Karyawan sebagai sumber daya dalam setiap melaksanakan kegiatan perusahaan, memiliki potensi yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mampu memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik mungkin karena perusahaan dan tenaga kerjanya merupakan dua hal yang saling berkaitan satu sama lain.

Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015:11) kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan seluruh tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa penuh tanggung jawab.

Adapun hasil wawancara dengan staf *SDM Personalia General Affair* (PGA) kinerja karyawan di PT Astra International Tbk Cabang Soekarno Hatta Bandung dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

TABEL 1
HASIL WAWANCARA KINERJA KARYAWAN

| Indikator Penilaian Kinerja | Uraian |
|-----------------------------|--|
| Kuantitas Kerja | Penurunan prestasi kerja karyawan di bulan-bulan tertentu disebabkan oleh sekitar 37% karyawan yang kurang disiplin seperti karyawan yang datang ke kantor hanya untuk mengisi absen saja tanpa melaksanakan tugas pokok yang merupakan tanggung jawab setiap karyawan, seperti menjenguk orang sakit, menghadiri acara diluar kantor. |
| Kualitas Kerja | Sekitar 28% karyawan yang belum menunjukkan kualitas pekerjaan yang sesuai target dengan baik dengan memperhitungkan tingkat akurasi dan efektifitas, disebabkan karena kurangnya pengawasan dari pemimpin sehingga karyawan merasa lebih leluasa untuk bersikap. |
| Sikap Kerja | Sekitar 44% karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah diberikan oleh perusahaan. |

Sumber: Hasil Wawancara, 2018

Berdasarkan uraian Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa pencapaian target yang diharapkan oleh PT Astra International Tbk Cabang Soekarno Hatta Bandung belum dapat tercapai sepenuhnya dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka dapat menunjang dalam tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh PT Astra International Tbk Cabang Soekarno Hatta Bandung.

Gambaran umum perusahaan yang ingin diteliti oleh peneliti dalam wawancara yang dilakukan dengan staf *SDM Personalia General Affair* (PGA) pada PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung, mengatakan bahwa dorongan motivasi yang kuat dari atasan terhadap bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian target yang diinginkan oleh PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung.

Menurut Maslow dalam Priansa (2014:205) menyatakan bahwa Motivasi kerja dipengaruhi oleh kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*), kebutuhan akan keamanan dan keselamatan (*Safety Needs*), kebutuhan sosial (*Social Needs*), kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization Needs*).

TABEL 1.5
HASIL WAWANCARA MOTIVASI KERJA KARYAWAN

| Indikator Tingkat Motivasi Kerja Karyawan | Uraian |
|---|--|
| Kebutuhan Fisiologis (<i>Physiological Needs</i>) | Masih ada yang karyawan menyatakan bahwa pimpinan kurang memperhatikan gaji yang memadai guna memenuhi kebutuhan primer, sekunder dan tersier. |
| Kebutuhan Rasa Aman (<i>Safety Needs</i>) | Beberapa karyawan merasakan masih kurangnya keterbukaan, yang mampu memberikan dorongan pada karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja. |
| Kebutuhan Sosial (<i>Social Needs</i>) | Masih ada karyawan menyatakan bahwa hubungan antar individu yang terjalin kurang baik. |

| | |
|--|--|
| Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (<i>Esteem Needs</i>) | Karyawan merasa kurang dalam hal pengakuan prestasi kerja dan penghargaan diri serta pengakuan dari orang lain. |
| Kebutuhan Aktualisasi Diri (<i>Self-Actualization Needs</i>) | Sebagian karyawan masih merasa tidak dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja karena kurang dukungan untuk bekerja secara optimal. Hal ini berpengaruh terhadap mental karyawan yang merasa bahwa apa yang mereka lakukan dapat meningkatkan kinerja perusahaan. |

Sumber: Hasil wawancara, 2018

Priansa (2014:205) menyatakan bahwa pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus mampu memberikan motivasi yang baik pada karyawan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk skripsi dengan judul: **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASTRA INTERNATIONAL TBK-TOYOTA SALES OPERATION (AUTO2000) CABANG SOEKARNO HATTA BANDUNG”**

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:3) sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa.

2.2. Motivasi

Menurut Suwatno dan Priansa (2014:171) Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang mempunyai definisi sebagai dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang mempunyai makna pemberian motif, menimbulkan motif, atau sesuatu hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Seseorang melakukan suatu tindakan pada dasarnya mempunyai suatu motif. Jika individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorong dirinya untuk melakukan tindakan tersebut. Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.

2.3. Kinerja

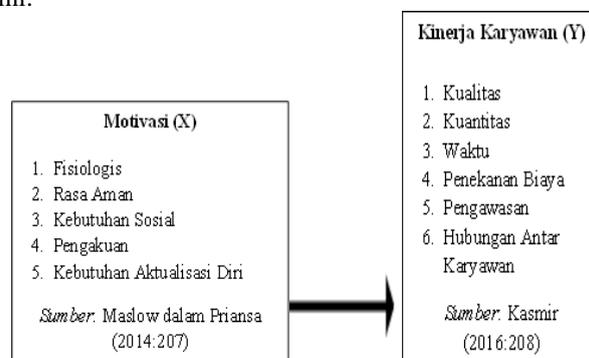
Menurut Kasmir (2016:182) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu

2.4. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian IGK Wijaya (2015:55) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Hal ini disebabkan karena motivasi kerja adalah salah satu faktor kunci yang sangat besar pengaruhnya terhadap kinerja yang dihasilkan oleh petugas pelayanan. Motivasi kerja yang kurang baik akan menyebabkan kinerja pegawai atau karyawan menjadi rendah.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, selanjutnya peneliti merumuskan model kerangka pemikiran seperti yang digambarkan di bawah ini:



GAMBAR 1 KERANGKA PEMIKIRAN

2.6. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO200) Cabang Soekarno Hatta Bandung.**

3. Metode penelitian

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan kausalitas

3.2. Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

3.2.1. Operasional Variabel

Terdapat dua variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X) dan variabel terikat yaitu Kinerja (Y).

3.2.2. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala ordinal dengan metode skala *likert*. Menurut Sugiyono (2014:132) Skala likert dipakai untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang adanya suatu fenomena sosial.

3.3. Tahapan Penelitian

Penelitian ini diawali dengan melakukan studi literatur dan observasi objek penelitian terlebih dulu, berguna untuk melihat kondisi yang sedang terjadi saat ini.

3.4. Pengumpulan Data

3.4.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung yang berjumlah 100 orang.

3.4.2. Sampel

Penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh sebagai teknik pengambilan sampel, sehingga populasi yang berjumlah 100 orang karyawan PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung dijadikan sampel secara keseluruhan.

3.5. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan interview, kuesioner, observasi.

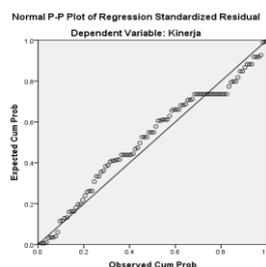
3.6. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Sedangkan uji reabilitas yang digunakan adalah menggunakan *Chronbach's Alpha*. Kedua uji tersebut dilakukan dengan menggunakan *Software SPSS* versi 23.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:



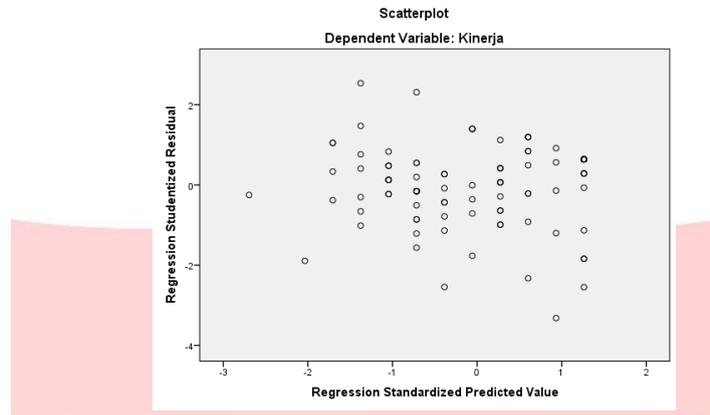
GAMBAR 2 HASIL UJI NORMALITAS

Sumber: Output SPSS Ver. 23, 2018

Pada gambar 2 dapat dilihat bahwa data menunjukkan pola distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut.

4.2. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas diperoleh hasil sebagai berikut:.



GAMBAR 3 HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS

Sumber: Output SPSS ver.23

Berdasarkan gambar diatas hasil analisis memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tersebut.

4.3. Pengaruh Variabel Motivasi Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

Model persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 0.940 + 0.728 X$$

Nilai konstantan dalam garis regresi sebesar 0.940. Artinya, jika motivasi yang dilakukan perusahaan tidak mengalami peningkatan atau nilai X = 0, maka kinerja karyawan adalah 0.940.

Koefisien regresi X sebesar 0.728. Artinya, jika motivasi yang dilaksanakan perusahaan mengalami peningkatan atau nilai X = 1 dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0.728 yaitu menjadi 1.668.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS, diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 1 REGRESI LINEAR SEDERHANA

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Correlations | | | Collinearity Statistics | |
|----------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|--------------|---------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Zero-order | Partial | Part | Tolerance | VIF |
| | 1 (Constant) | .940 | .317 | | | | 2.963 | .004 | | |
| Motivasi | .728 | .087 | .647 | 8.393 | .000 | .647 | .647 | .647 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: output SPSS ver. 23

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1. Pengujian Hipotesis Parsial (t test)

Berdasarkan tabel 4.16 menyatakan bahwa variabel Motivasi (X) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Nilai t_{hitung} nya sebesar 12.117 jadi $12.117 > 1.660$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya variabel bebas atau motivasi berpengaruh terhadap variabel terikat atau kinerja karyawan Nilai signifikannya sebesar 0.00 jadi $0.00 < 0.05$ artinya H_0 ditolak atau H_1 diterima.

4.5. Analisis Koefisien Determinasi

Hasil analisis koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 2
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .647 ^a | .418 | .412 | 23821 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS Ver. 23, 2018

Dari tabel 2 diatas diperoleh nilai R adalah 0.647 dan R^2 adalah 0.418. Nilai koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 41.8%. Artinya besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 41.8%. selebihnya yaitu 58.2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

1. Pembinaan Motivasi yang dilakukan perusahaan mencapai nilai 90.50%. Nilai tersebut menunjukkan bahwa motivasi karyawan PT Astra International Tbk – Toyota Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung termasuk ke dalam kategori Sangat Baik. Artinya dengan adanya motivasi oleh pemimpin telah berhasil memberikan saran dan kritik terkait kinerja karyawan sehingga terjalin komunikasi yang baik dan menciptakan suasana kerja yang kondusif dalam rangka pencapaian target serta terciptanya kerjasama yang baik antara atasan dengan bawahan.
2. Kinerja karyawan mencapai nilai 90.41%. Nilai tersebut menunjukan bahwa kinerja karyawan PT Astra International Tbk – Toyota Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung termasuk ke dalam kategori sangat baik. Artinya secara umum para karyawan memiliki hubungan yang sangat baik antar setiap individu karena dapat bekerja dengan baik serta mampu bersosialisasi dengan karyawan lain dan pimpinan.
3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Astra International Tbk – Toyota Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, adanya pengaruh sebesar 0.418 atau 41.8% yang menyatakan bahwa Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh secara positif terhadap variabel terkait atau kinerja karyawan.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Bagi Perusahaan

1. Berdasarkan tanggapan karyawan dimensi terendah pada variabel motivasi yaitu kebutuhan sosial. Sebaiknya seorang pemimpin yang baik mampu memahami perasaan karyawannya dengan melakukan pendekatan-pendekatan persuasif dan bisa menganggap karyawan sebagai rekan kerja atau sahabat agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan komunikasi yang baik guna meningkatkan motivasi serta kinerja karyawan demi kepentingan tercapainya tujuan perusahaan.
2. Berdasarkan tanggapan karyawan dimensi terendah pada variabel kinerja karyawan yaitu pengawasan. Sebaiknya perusahaan lebih meningkatkan pengawasan terhadap kinerja karyawan agar dapat tercapainya target yang telah ditentukan.

5.2.2. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Untuk menggunakan teori motivasi kerja dan teori kinerja karyawan yang berbeda diluar teori yang digunakan oleh peneliti.

2. Menggunakan teknik analisis yang berbeda dari yang digunakan oleh peneliti seperti kualitatif ataupun menggunakan teknik analisis yang sama tetapi menggunakan analisis regresi yang berbeda seperti *Path Analysis* untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dan optimal.
3. Pada peneliti selanjutnya dapat memperluas area penelitian karena adanya keterbatasan penelitian yang hanya meneliti PT Astra International Tbk – Toyota Sales Operation (AUTO2000) Cabang Soekarno Hatta Bandung.

Daftar Pustaka:

- [1] Muhammad Sandy. (2015). Karakteristik Pekerjaan dan Kinerja Dosen Luar Biasa UIN Sunan Gunung Djati. Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Moderating. Tesis Universitas Widyatama Bandung
- [2] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia , Teori dan Praktik* (cetakan kedua). Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [3] Priansa, Donni Junni. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Bandung: Alfabeta.
- [4] Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan SDM Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: PT. Refika Aditama
- [5] Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [6] Suwatno dan Donni Juni Priansa. (2014). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- [7] Wijaya, IGK. (2015). Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kinerja Petugas Pelayanan Resep Obat Jadi Di Instalasi Farmasi RSUD Cengkareng. *Forum Ilmiah*. 12 (01), 4558.