

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mitra Karya Banten)

Shoma Febriyani¹⁾* Indina Dhesta Nugrahaeni²⁾* Palahiyah³⁾

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Primagraha^{1.2.3)}
shomafebriyani@gmail.com¹⁾* indinadhesta@gmail.com²⁾* falahiyah93@gmail.com³⁾

Abstract

This study aimed at revealing the Work Motivation and Work Behavior towards Employees' Work Performance. This study used a quantitative method with questionnaire and survey as the instrument. The data of 57 employees in PT. Mitra Karya Banten were collected by using Probability Sampling method which is random selection method that is used slovin formula. The data was examined by using classical assumption test, double linear regression analysis, t-test, f-test using the application of SPSS 20th version. The results show that: (1) work motivation have the positive effect and is important for the employees' work performance, based on result of output result show $t_{count} > t_{table}$ ($2,383 > 1,673$), and have value ($0,021 < 0,05$). (2) work behavior have the positive effect and is important for the employees' work performance, based on result of output result show $t_{count} > t_{table}$ ($3,063 > 1,673$), and have value ($0,003 < 0,05$).

Keywords: Work Motivation, Work Behavior, Employees' Work Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif sesuai dengan kuesioner dan survei teknik pengumpulan data menggunakan metode sampel menggunakan rumus slovin dengan 57 karyawan PT. Mitra Karya Banten. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *Probability Sampling*, berupa *random sampling*. Data uji dengan menggunakan metode uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dengan aplikasi SPSS versi 20. Hasil menunjukkan bahwa: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil output diperoleh hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,383 > 1,673$), serta memiliki nilai ($0,021 < 0,05$). (2) Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil output diperoleh hasil menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,063 > 1,673$), serta memiliki nilai ($0,003 < 0,05$).

Kata Kunci : Motivasi Kerja; Sikap Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

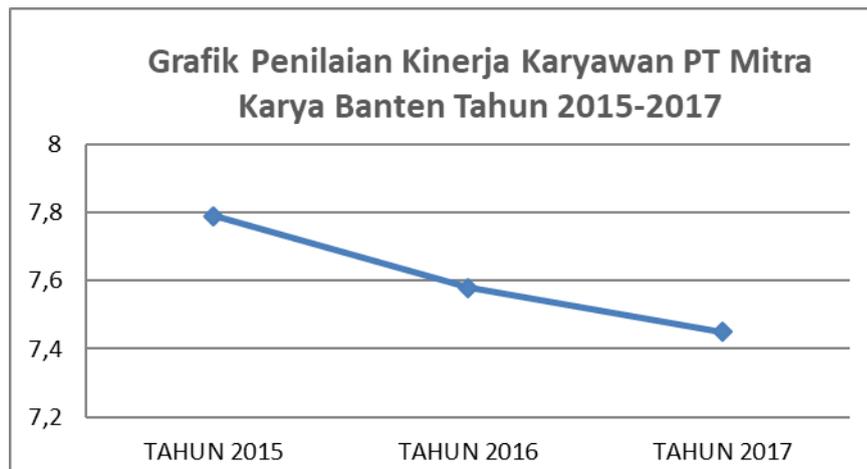
Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian (Sedarmayati 2016:37). Perkembangan manajemen perusahaan dewasa ini khususnya dalam manajemen sumber daya manusia dipacu dengan adanya tuntutan untuk lebih

memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan perusahaan yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan karyawan akan membawa dampak buruk pada kinerja karyawannya.

Kualitas dan kuantitas kerja karyawan merupakan unsur yang sangat penting dalam meningkatkan prestasi suatu perusahaan. Penilaian kinerja karyawan merupakan sesuatu hal yang harus dilakukan oleh perusahaan secara berkala, karena dengan penilaian kinerja, sebuah organisasi atau perusahaan dapat mengetahui seberapa besar seorang karyawan berkontribusi bagi perusahaannya. Sehingga suatu instansi yang berprestasi dapat bersaing dengan instansi lain yaitu dengan mempunyai karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja dan memberikan kontribusi terhadap instansi tersebut. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik tidak hanya terjadi pada perusahaan pemerintah, perusahaan swasta juga perlu memperhatikan hal tersebut terutama perusahaan swasta yang bergerak dibidang jasa kontraktor seperti PT. Mitra Karya Banten yang merupakan salah satu perusahaan swasta nasional yang dihadapkan pada dunia usaha dengan tingkat persaingan yang sangat ketat antar perusahaan.

Dalam dunia jasa kontraktor, menjadi hal yang mutlak untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu, karena persaingan yang ketat menuntut suatu pekerjaan dapat diselesaikan se-efektif dan se-efisien mungkin. Teknik penyelesaian suatu proyek selalu dikembangkan oleh para tenaga ahli, sehingga hal itu menjadikan tambahan pendidikan profesional menjadi hal yang pokok. Pendidikan profesional yang kaitannya sangat luas menjadi hal yang dibutuhkan oleh para tenaga ahli untuk mengadakan suatu inovasi ilmu. Jasa Kontraktor merupakan salah satu kegiatan dalam bidang ekonomi, sosial, dan budaya yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian berbagai sasaran guna menunjang terwujudnya tujuan pembangunan nasional. Sesuai dengan Visi dan Misi PT. Mitra Karya Banten yaitu untuk tumbuh bersama-sama dengan aman dan cukup dalam mengembangkan bisnis inti dalam konstruksi dan pengadaan Jasa. Untuk mencapai tujuan tersebut, Perusahaan Jasa Pelaksana Konstruksi harus mempunyai Kinerja yang baik. Perusahaan perlu menilai faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja. Penilaian kinerja adalah kegiatan manajer untuk mengevaluasi perilaku prestasi karyawan serta menetapkan kebijaksanaan selanjutnya, penilaian perilaku meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerja sama, loyalitas. Penilaian kinerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar kualitas yang dihasilkan setiap karyawan.

Pada karyawan PT. Mitra Karya Banten bekerja untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai dengan posisi dan jabatannya. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan, yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama. Karyawan yang memiliki dedikasi tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugasnya. Karyawan bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kerja. Namun disisi lain sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan dan punya perasaan-perasaan negatif lain.



Gambar 1. Grafik Penilaian Kinerja Karyawan

Sumber: PT. Mitra Karya Banten, 2018.

Berdasarkan grafik penilaian kinerja karyawan selama 3 tahun terakhir dihitung mulai tahun 2015 sampai dengan tahun 2017. Bahwa penilaian kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten mengalami penurunan dari tahun 2015 sebesar 7,79% kemudian di tahun 2016 terjadi penurunan sebesar 7,58% dan pada tahun 2017 mengalami penurunan kembali sebesar 7,45%. Penurunan kinerja tersebut mengindikasikan adanya permasalahan pada kinerja pegawai yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Dalam kasus penurunan kinerja karyawan yang terdapat di perusahaan, peneliti telah mewawancarai beberapa karyawan dan dari hal tersebut ditemukan bahwa beberapa penyebab dari penurunan kinerja karyawan disana dikarenakan, Kurangnya motivasi kerja, hal ini disebabkan seorang karyawan tidak akan merasa antusias menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila mengalami kegagalan.

Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan mempengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai. Selain itu juga penyebab lain dari penurunan kinerja karyawan disebabkan karna sikap kerja yang tidak baik dan kurangnya rasa persaudaraan dapat memicu konflik tersendiri. Untuk menciptakan rasa persaudaraan, Anda dapat membuka komunikasi dan saling mengobrol serta berinteraksi dengan para karyawan lainnya saat istirahat atau menjelang pulang kerja. Dari beberapa masalah yang di temukan, motivasi kerja dari rendahnya sikap kerja karyawan tersebut, ini berarti dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaan. Hal ini tercermin dari penelitian pendahuluan melalui survei terhadap beberapa karyawan yang berhasil ditemui.

KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Abdullah, 2013). Kinerja karyawan juga dapat ditentukan sebagai kemampuan seseorang untuk tampil dan juga termasuk kesempatan dan kesediaan untuk mengerjakan tugasnya. Makna kesediaan

untuk melakukan tugasnya berarti bahwa adanya keinginan karyawan dalam menempatkan banyak usaha terhadap pekerjaan mereka (Torang, 2013).

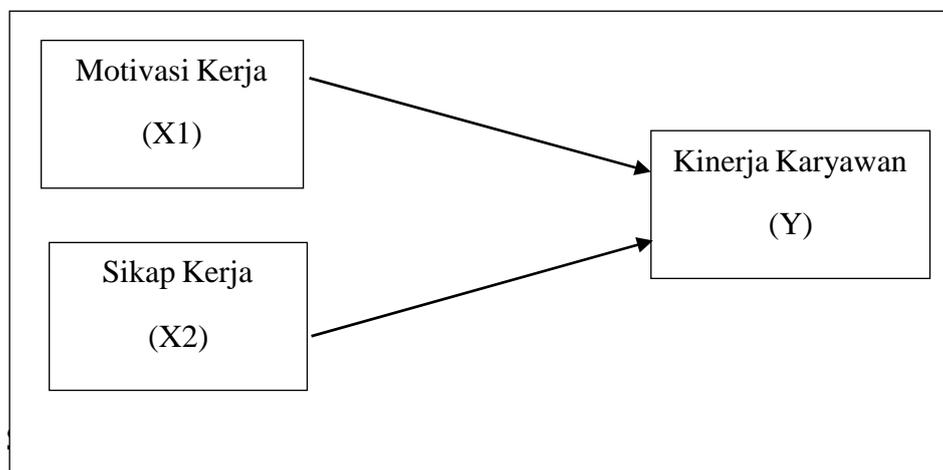
Motif berprestasi adalah dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) yang berpredikat terpuji. Motif berprestasi yang perlu dimiliki karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri sendiri dan jika suatu lingkungan kerja ikut menunjang maka akan mencapai kinerja yang akan lebih mudah. Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Motivasi Kerja

Motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno (2013:109). Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan (Widodo, *et all* (2015)). Pengukuran motivasi kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

Sikap Kerja

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Sikap kerja adalah koleksi perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana berperilaku yang orang saat ini memegang tentang pekerjaan dan organisasi mereka (J. George & Jones, 2012). Azwar (2013: 17). Pengukuran sikap kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:



Gambar 2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Hipotesis

Hubungan Variabel Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/*performance* adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang diteliti oleh Nur Rahmah Andayani & Priskila Makian (2016) dengan judul penelitian “pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International” dari jurnal tersebut peneliti mengemukakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hal ini berarti dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan menjadi lebih baik. Berdasarkan jurnal tersebut peneliti mengemukakan bahwasannya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Hubungan Variabel Sikap Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pentingnya masalah sikap sering dikaitkan dengan perilaku atau perbuatan manusia dalam kehidupan sehari-hari. Sikap yang ada pada seseorang akan memberikan warna atau corak pada perilaku atau perbuatan orang yang bersangkutan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kresna Yudi Kusumah, *et all* (2017) dengan judul "Pengaruh kompetensi dan sikap kerja terhadap kinerja karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi" dengan berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan bahwa sikap kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Robert, *et all* (2017) dengan judul "pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado" dengan berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa sikap kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Semakin baik sikap kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2013). Berdasarkan jumlah populasi yang berada di PT. Mitsubishi Chemical Indonesia yaitu sebanyak 135 karyawan, penulis akan menggunakan sampel data sebanyak 79 orang karyawan di PT. Mitsubishi Chemical Indonesia yang diambil secara acak sebagai sampel dalam penelitian ini. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk ke dalam jenis data primer. Dalam penelitian ini teknik skala likert yang digunakan untuk mengatur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Sumber data dalam penelitian ini melalui responden (Karyawan PT. Mitra Karya Banten), informan (Manajer HRD dari PT. Mitra Karya Banten) dan literatur. Metode pengumpulan data untuk mengumpulkan data yang akan diperlukan dalam melakukan analisis dalam penelitian ini adalah dengan melakukan observasi, wawancara dan kuesioner. Sedangkan metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik dan rancangan pengujian hipotesis

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Amsi Klasik

- **Uji Normalitas**

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terdapat distribusi normal antara variabel terikat dan variabel bebas. Apabila distribusi data normal atau mendekati normal, berarti model regresi adalah baik. Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dapat menggunakan uji statistic non- parametric yang digunakan adalah uji *One-sample kolmogorov-smirnov* (1-

sample-KS). Apabila hasilnya menunjukkan nilai probabilitas signifikan diatas 0,05, maka variabel terdistribusi normal.

Hasil pengujian normalitas
Tabel 1. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0E-7
	Std. Deviation	,29980899
Most Extreme Differences	Absolute	,123
	Positive	,123
	Negative	-,084
Kolmogorov-Smirnov Z		,926
Asymp. Sig. (2-tailed)		,358
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov diatas terlihat nilai Asymp. Sig memiliki nilai $0,926 > 0,05$, hal ini menunjukkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

• **Uji multikolonieritas**

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (indepnden). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel, salah satunya adalah dengan cara melihat dari nilai *Variance Infaltion Factor* (VIF) dari masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10, maka model tidak terdapat multikolinieritas setelah melalui perhitungan menggunakan program SPSS, maka dihasilkan nilai VIF yang lebih kecil dari 10, hal ini menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas artinya tidak adanya hubungan antar variabel bebas.

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas (Penghitungan Nilai Tolerance Dan VIF)

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardize d	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,158	,175		,902	,371		
Motivasi Kerja	,359	,150	,359	2,383	,021	,124	8,048
Sikap Kerja	,357	,117	,363	3,063	,003	,200	4,995

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel uji multikolinieritas diatas, dapat kita lihat bahwa nilai tolerance untuk motivasi kerja dan sikap kerja masing-masing sebesar 0,124 dan 0,200. Hal ini berarti tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (*variance inflasion*

factors) ke tiga variabel tersebut masing-masing sebesar 8,048 dan 4,995. Hal ini berarti nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen.

• **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melihat pada uji park.

Tabel 3. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5,413	1,162		-4,658	,000
	motivasi_kerja_x1	-,034	2,887	-,005	-,012	,991
	sikap_kerja_x2	1,475	2,301	,229	,641	,524

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan_y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X₁) sebesar 0,991 > 0,05 dan nilai signifikansi sikap kerja (X₂) sebesar 0,524 > 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi

• **Analisis Regresi Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi untuk (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua. Adapun hasil perhitungan berganda dengan menggunakan IBM SPSS Statistic 20 yaitu sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,158	,175		,902	,371
	motivasi_kerja_x1	,359	,150	,359	2,383	,021
	Sikap_kerja_x2	,357	,117	,363	3,063	,003

a. Dependent Variable: kinerja_karyawan_y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Persamaan regresi berganda ini mempunyai arti bahwa motivasi kerja dan sikap kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan keterangan sebagai berikut:

1. Jika motivasi kerja (X₁) dan sikap kerja (X₂) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 0,158.
2. Jika motivasi kerja (X₁) dan sikap kerja (X₂) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) meningkat 0,359 kali dari kondisi sebelumnya.

3. Jika nilai sikap kerja (X_2) dinaikan 1 kali dari kondisi sebelumnya dan motivasi kerja (X_1) dianggap konstan, maka nilai kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,357 kali dari kondisi sebelumnya.

• **Uji Koefisien Determinasi (R^2)**

Dalam uji regresi berganda, koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan serentak variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk digunakan angka-angka pada tabel model *Summary*.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,922 ^a	,851	,842	,308

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja , Sikap kerja, Motivasi kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS

Dari tabel diatas didapat korelasi antara motivasi kerja dan sikap kerja kinerja karyawan sebesar 0,922 berarti tingkat hubungannya adalah sangat kuat karena 0,922 berada pada interval 0,60 – 1,000 yang berarti hubungannya sangat kuat. Untuk mengetahui seberapa besar sumbangan atau kemampuan motivasi kerja dan sikap kerja dalam menerangkan kinerja karyawan dengan melihat Koefisien Determinasi (K_d) yang ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0,851.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk menentukan apakah hipotesis kerja diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

Hipotesis 1 : Uji Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji t Hipotesis Pertama

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,158	,175		,902	,371
	Motivasi_kerja_x1	,359	,150	,359	2,383	,021
	Sikap_kerja_x2	,357	,117	,363	3,063	,003

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.50 dengan interval keyakinan sebesar 95 persen, sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05), derajat kebebasan (dk) $n - k = 57 - 2 = 55$, maka nilai t-tabel 5% = 1,673 dan t-hitung = 2,383. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,383 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$ maka (H_1) diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 2 : Uji Pengaruh Sikap Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 7. Hasil Uji t Hipotesis Kedua

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,158	,175		,902	,371
	Motivasi_kerja_x1	,359	,150	,359	2,383	,021
	Sikap_kerja_x2	,357	,117	,363	3,063	,003

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_y

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel 4.50 dengan interval keyakinan sebesar 95 persen, sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05), derajat kebebasan (dk) $n - k = 57 - 2 = 55$, maka nilai t-tabel 5% = 1,673 dan t-hitung = 3,063. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,063 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka (H₂) diterima. Artinya Sikap Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011:98). Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil uji F yaitu sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji F Motivasi Kerja (X₁) dan Sikap Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model		ANOVA ^a				Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	
1	Regression	28,728	3	9,576	100,830	,000 ^b
	Residual	5,034	53	,095		
	Total	33,762	56			

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan_y

b. Predictors: (Constant), Kepuasan_kerja_x3, sikap_kerja_x2

Sumber: Hasil olah data SPSS

Berdasarkan tabel di atas dengan interval keyakinan sebesar 95 persen, sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05), dengan menggunakan uji dua arah maka $df = n - k = 57 - 2 - 1 = 54$. Maka di dapat nilai Fhitung = 100,830 dan nilai Ftabel = 3,17 (tabel terlampir) nilai F hitung (100,830) > F tabel (3,17), maka ha diterima. Artinya motivasi kerja, sikap kerja, dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (motivasi kerja dan sikap kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, penulis mengumpulkan data primer yang telah diolah IBM SPSS Statistic 20 dan menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Pada uji

kualitas data terdapat dua tingkat pengujian yaitu uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dalam penelitian ini dijelaskan sebagai suatu derajat ketetapan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya diukur. Dikatakan valid jika mengukur data variabel yang diteliti secara tepat. Apabila kolerasi tiap faktor tersebut positif dan $> 0,3$ maka dinyatakan valid, sedangkan jika $< 0,3$ maka data dinyatakan tidak valid. Dari hasil pengujian setiap butir pernyataan dari setiap variabel mempunyai nilai diatas $0,3$ yang berarti kuesioner yang digunakan untuk pengujian adalah valid. Untuk uji asumsi klasik terdapat 3 pengujian yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi data yang normal atau tidak. Berdasarkan hasil dia atas dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka terjadi multikolinieritas. Pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF masing-masing variabel X_1 dan X_2 sebesar $8,048$; dan $4,995$; < 10 dan nilai Tolerance masing-masing variabel X_1 dan X_2 sebesar $0,124$; dan $0,200$; $> 0,10$. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi heteroskedastisitas variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Berdasarkan hasil di atas terlihat bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja (X_1) sebesar $0,991 > 0,05$ dan nilai signifikansi sikap kerja (X_2) sebesar $0,524 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji hipotesis 1 Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam uji t maka didapat nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja (X_1) = $2,383$ dengan $t_{tabel} = 1,673$ dan signifikansi $0,021 < 0,05$ maka (H_1) diterima dan H_0 ditolak. Dan dapat disimpulkan variabel Motivasi Kerja (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 Sikap Kerja terhadap Kinerja Karyawan dalam uji t maka didapat nilai t_{hitung} dari variabel Motivasi Kerja (X_2) = $3,063$ dengan $t_{tabel} = 1,673$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ maka (H_2) diterima dan H_0 ditolak. Dapat disimpulkan variabel Sikap Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka dapat disimpulkan bahwa dalam uji t, baik variabel Motivasi Kerja (X_1) dan Sikap Kerja (X_2) sama sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Uji F digunakan untuk mengetahui untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan antar variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui f_{hitung} dapat dilihat pada tabel ANOVA. Berdasarkan pengujian terhadap motivasi kerja, sikap kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.56 nilai F_{hitung} sebesar $100,830$ dan F_{tabel} sebesar $3,17$. Maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel} = 100,830 > 3,17$ maka H_a diterima. Artinya motivasi kerja dan sikap kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mitra Karya Banten.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama dengan interval keyakinan sebesar 95 persen, sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% ($0,05$), derajat kebebasan (dk) $n - k = 57 - 2 = 55$, maka nilai t-tabel 5% = $1,673$ dan t-hitung = $2,383$. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,383 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,021 < 0,05$ maka (H_1) diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten.

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua dengan interval keyakinan sebesar 95 persen, sehingga tingkat kesalahan (taraf signifikansi) α sebesar 5% (0,05), derajat kebebasan (dk) $n - k = 57 - 2 = 55$, maka nilai t-tabel 5% = 1,673 dan t-hitung = 3,063. Karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,063 > 1,673$) dan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$ maka (H_2) diterima. Artinya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Karya Banten

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M, M. 2013. *Manajemen Bisnis Syariah*. Aswaja, Yogyakarta.
- Alfarizi, A. W., Haryadi, D., & Shaechurodji. (2022). Mediating of Job Satisfaction in Improving Employee Performance with The Role Of Empowerment And Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(36), 1892–1902.
- Albert Darendeh. 2013. *Gaji, Kepemimpinan, dan Sikap Rekan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Askes (Persero) Cabang Manado*. Jurnal EMBA. Volume 1, No. 4 Desember, 980-986 ISSN: 2303-1174. Universitas Sam Ratulangi.
- Argensia, Ritha F. Dalimunthe, dan Sitti Raha Agoes Salim. 2014. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Medan)*. Jurnal Ekonomi. Volume 17, No. 2 April. Universitas SPS USU.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Sikap Manusia: Teori Pengukurannya*. Yogyakarta: Putaka Pelajar.
- Busthomi Muslih. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, No. 4 Desember, ISSN: 1693-5241. Universitas Brawijaya.
- Chres F. P Laoh, Bernhard Tewel, dan Sem G Oroh. 2016. *Pengaruh Manajemen Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. National Nobu Bank Area Manado)*. Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi. Volume 16, No. 04. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Dede Kurniawan, A Rahman Lubis, Muhammad Adam. 2012. *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan International Federation Red Cross (IFRC) Banda Aceh*. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 1, No. 1 Agustus, 132-146 ISSN: 2302-0199. Universitas Syiah Kuala.
- Dra. Sari Marliani, MM. 2016. *Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Persero) TBK Cabang Karawan*. Jurnal Buana Akuntansi. Volume 1, No.1, ISSN: 2528-1119. Universitas Buana Perjuangan.
- Erik Martinus. 2016. *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Devina Surabaya*. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Volume 5, No. 1 Januari, ISSN: 2461-0593. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surabaya.
- Khairiyah, Nur Syaima Annisa. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nutricia Indonesia Sejahtera*. Jurnal Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil). Volume Oktober. ISSN: 1858-2559. Universitas Gunadarma.
- M. Harlie. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen. Volume 10, No.4 Desember, ISSN: 1693-5241. STIA Tabalong Kalimantan Selatan.

- Mochammad Subagio. 2015. *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja, dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ithaca Resources*. Jurnal Manajemen. Volme XIX, No. 01 Februari, 101-120. Universitas Surya Darma Jakarta.
- Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian. 2016. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pci Elektronik International*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Volume 4, No. 1 Juli, 41-46 ISSN: 2337-7887. Politeknik Negeri Batam.
- Rahmatullah, A., Ramdanyah, A. D., Kambara, R., & Haryadi, D. (2022). Improving Organizational Performance With Organizational Culture And Transformational Leadership Through Intervening Organizational Commitment Variables. *Dinasti International Journal Of Digital Business Management*, 3(2), 161–176.
- Rd. Kresna Yudi Kusumah, Dr. Sri Suwarsi, Dudung Abdurrahman. 2017. *Pengaruh Kompensasi dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hashi Ramen Bar dan Resto Cimahi*. Jurnal Prosiding Manajemen. Volume 3, No.2, ISSN: 2460-7094. Universitas Islam Bandung.
- R. Okky Satria, Husaeri Priatna. 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi, Bisnis, Entrepreneurship. Volume 6, No.2 Oktober, 85-93 ISSN 2443-0633. STIE Bandung.
- Robert C.Y. Korompis, Victor P.K. Lengkong, Mac Donald Walangitan. 2017. *Pengaruh Sikap Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado*. Jurnal Emba. Volume 2, No. 5 Juni 1238-1249 ISSN: 2303-1174. Univeristas Sam Ratulangi Manado.
- George, Jennifer M. and Gareth R. Jones. 2012. Memahami dan mengelola perilaku organisasi. Person.
- Haryadi, D. (2022). Meningkatkan Employee Performance Dengan Extrinsic Motivation Dan Interpersonal Trust Melalui Organizational Commitment. *ECo-Buss*, 4(3), 660–675.
- Haryadi, D., Prahawan, W., Nopus, H., & Wahyudi. (2021). Transformational Leadership, Training, Employee Performance Medias Organizational Citizenship Behavior dan Job Satisfaction. *Ultima Manajemen Journal*, 13(2), 304–323.
- Haryadi, D., Setiawati, E. T., & Juhandi. (2022). The Role Of Organizational Culture On Improving Employee Performance Through Work Discipline. *Jurnal Mantik*, 6(1), 686–698.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jesicca. 2010. *Kebahagiaan di tempat kerja: memaksimalkan modal Anda psikologis untuk Success*. United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Judge Timothy. 2012. *Job Attitudes*. By Anunual Reviews.
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia. Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. 11tahun Ed. Singapore: McGraw-Hill/Irwin.
- Mangkunegara, A.P.P. 2012. *Evaluasi Kerja SDM*. Cetakan Keenam. Refika Aditama. Bandung.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mocci James. *The Principil Of Management*. New York: By Free Press.
- Prinasa, JD. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Penerbit Alfabeta. Bandung. Indonesia.

- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P dan T.A, Judge. 2013. *Organizational Bihavior*. Edition 15th. Person Education. New Jersey.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Cetakan ke-16. Penerbit: Bumi Aksara Jakarta.
- Sutrisno, E. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Kencana. Jakarta.
- Torang, S. 2013. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Widodo, Suparno Eko. 2015. *Manajemen Pembangunan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.