

**PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, PERSEPSI PERAN, FAKTOR
SITUASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI PT AURA PUTRA WIJAYA**

Yanti Krismayanti¹, Ratnawati Prayogi², Ventje G. Rombot³, Rudianto⁴, Marisi Pakpahan⁵

Email : krismayanti2005@gmail.com, ratnawatiprayogi@gmail.com, vg.rombot@gmail.com,
marisipakpahan@ibmasmi.ac.id

^{1,2,3,4,5}Program Studi S2 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Institut Bisnis Dan Multimedia Asmi,
Indonesia

Abstrak

Kinerja karyawan merupakan elemen krusial dalam pencapaian tujuan strategis organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kemampuan, persepsi peran, dan faktor situasional terhadap kinerja karyawan di PT. Aura Putra Wijaya. Menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini melibatkan 135 karyawan yang dipilih secara stratified random sampling dari total populasi 200 karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan adanya fluktuasi kinerja karyawan dengan skor rata-rata 100 pada tahun 2020 dan 2022, namun mengalami penurunan menjadi 90 pada tahun 2021 dan 2023. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien $\beta = 0,45$ ($p = 0,001$). Selain itu, kemampuan karyawan berkontribusi positif terhadap kinerja dengan $\beta = 0,38$ ($p = 0,004$), persepsi peran sebesar $\beta = 0,29$ ($p = 0,008$), dan faktor situasional sebesar $\beta = 0,33$ ($p = 0,002$). Model penelitian ini mampu menjelaskan 70% variabilitas kinerja karyawan ($R^2 = 0,70$), menunjukkan bahwa keempat faktor memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi melalui sistem penghargaan, pengembangan kemampuan melalui pelatihan yang intensif, kejelasan persepsi peran melalui komunikasi yang efektif, serta perbaikan lingkungan kerja yang kondusif dapat secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menerapkan strategi-strategi tersebut guna meningkatkan produktivitas dan daya saing organisasi.

Keywords : *Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, Faktor Situasional, Kinerja Karyawan.*

Abstract

Employee performance is a crucial element in achieving an organization's strategic goals. This study aims to analyze the influence of motivation, ability, role perception, and situational factors on employee performance at PT. Aura Putra Wijaya. Using a quantitative approach, this research involved 135 employees selected through stratified random sampling from a total population of 200 employees. The descriptive analysis results show fluctuations in employee performance with an average score of 100 in 2020 and 2022, but a decline to 90 in 2021 and 2023. Multiple linear regression analysis revealed that motivation has a significant impact on employee performance with a coefficient of $\beta = 0.45$ ($p = 0.001$). Additionally, employee ability contributes positively to performance with $\beta = 0.38$ ($p = 0.004$), role perception at $\beta = 0.29$ ($p = 0.008$), and situational factors at $\beta = 0.33$ ($p = 0.002$). The research model explains 70% of the variability in employee performance ($R^2 = 0.70$), indicating that these four factors significantly affect employee productivity. These findings emphasize that improving motivation through reward systems, enhancing ability through intensive training, clarifying role perception through effective communication, and improving a conducive work environment can significantly enhance employee performance. Therefore, the company is advised to implement these strategies to improve organizational productivity and competitiveness.

Keywords: *Motivation, Ability, Role Perception, Situational Factors, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah indikator utama dalam menilai keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu, Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional empat elemen penting yang saling berinteraksi untuk menentukan kinerja karyawan di tempat kerja (Hutagalung & Ritonga, 2018).

Motivasi karyawan bukan hanya dorongan untuk bekerja, tetapi juga penggerak utama yang memengaruhi efisiensi dan produktivitas. Menurut (Sugiana & Fadli, 2023), motivasi yang tinggi sering kali berkorelasi dengan hasil kerja yang lebih baik, terutama jika didukung oleh sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berinovasi, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Kemampuan atau kompetensi karyawan menjadi salah satu elemen kunci dalam kinerja karyawan. Tanpa kemampuan yang memadai, bahkan motivasi yang tinggi pun tidak akan cukup untuk memastikan kinerja yang efektif. Ditegaskan bahwa pengembangan keterampilan melalui pelatihan adalah langkah krusial untuk meningkatkan performa (Pusata et al., 2019). Organisasi yang menyediakan pelatihan dan pengembangan cenderung memiliki karyawan dengan kinerja yang lebih baik dibandingkan yang tidak melakukannya. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat meningkatkan kemampuan karyawan secara signifikan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada produktivitas.

Kejelasan peran dalam organisasi sangat penting agar karyawan dapat memahami tanggung jawab dan harapan yang dibebankan kepada mereka. Ketidakjelasan peran dapat menyebabkan kebingungan, stres, dan penurunan produktivitas. Kurniawaty et al. (Purbobinuko et al., 2021) menemukan bahwa dalam sektor manufaktur di Indonesia, persepsi peran yang kabur merupakan penyebab utama ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif pada kinerja. Pentingnya komunikasi yang efektif dalam memastikan kejelasan peran juga ditekankan oleh Sinambela (Hutajulu et al., 2024) yang menyebutkan bahwa komunikasi antara manajemen dan karyawan perlu diperkuat untuk meningkatkan pemahaman dan kepatuhan terhadap tugas yang diemban.

Faktor situasional mencakup lingkungan kerja, fasilitas yang tersedia, serta dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Penelitian oleh Putra (2020) mengungkapkan bahwa meskipun karyawan memiliki motivasi dan keterampilan yang baik, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat menghambat produktivitas. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kolaboratif. Nelson (Kurniawati et al., 2020) kerja karyawan, mendorong mereka untuk mencapai hasil yang optimal. Organisasi yang memfasilitasi lingkungan yang mendukung ini akan lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Industri tekstil dan garmen Indonesia memegang peranan penting dalam perekonomian negara. Sektor ini menyumbang devisa utama dengan kontribusi ekspor sebesar USD 13,8 miliar pada 2022, serta menyediakan lapangan pekerjaan bagi lebih dari 2,5 juta orang (Badan Pusat Statistik, 2022). Namun, di tengah tantangan globalisasi dan revolusi industri 4.0, sektor ini perlu mengoptimalkan kinerja karyawannya. Penerapan Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional menjadi relevan dalam (Fitri & Endratno, 2021) mencatat bahwa peningkatan motivasi dan kemampuan secara signifikan dapat berdampak pada produktivitas tenaga kerja di sektor tekstil di Tangerang.

Motivasi kerja di perusahaan tekstil sangat dipengaruhi oleh sistem penghargaan dan kesejahteraan. Sinambela (Sitio, 2021) mencatat bahwa perusahaan garmen yang menerapkan sistem insentif berbasis hasil mampu meningkatkan produktivitas karyawan hingga 15%. Di era Industri 4.0, penggunaan penghargaan berbasis aplikasi juga menjadi tren yang meningkatkan loyalitas karyawan dan memotivasi mereka untuk menyelesaikan tantangan produksi, seperti ketidakpastian pasokan bahan baku.

Kemampuan karyawan menjadi tantangan besar, terutama dengan adanya otomatisasi dan digitalisasi di industri tekstil. Sektor ini masih menghadapi kesenjangan keterampilan, terutama dalam penggunaan teknologi canggih seperti Internet of Things (IoT) dan Artificial Intelligence (AI). Mulyadi (Larasati & Gilang, 2022) mencatat bahwa pelatihan berbasis teknologi di perusahaan garmen Jawa Barat berhasil meningkatkan efisiensi produksi hingga 20%. Oleh karena itu, pelatihan digital menjadi prioritas strategis untuk meningkatkan kemampuan teknis tenaga kerja.

Kejelasan peran juga sangat penting dalam industri tekstil yang memiliki rantai produksi yang kompleks. Sugiono (Rika Agustina Misda, 2024) menunjukkan bahwa penguatan komunikasi tugas

melalui teknologi digital dapat meningkatkan akurasi kerja karyawan hingga 25%. Ketika tugas dan tanggung jawab didefinisikan dengan jelas, produktivitas kerja meningkat secara signifikan.

Faktor situasional berhubungan erat dengan adopsi teknologi dalam industri tekstil. Menurut laporan Kemenperin (2023), sekitar 30% dari 2.900 perusahaan tekstil di Indonesia telah mengintegrasikan teknologi digital dalam operasional mereka, termasuk perangkat lunak ERP (Enterprise Resource Planning) untuk manajemen produksi dan inventaris. Perusahaan yang berinvestasi dalam teknologi ini mencatat peningkatan efisiensi biaya hingga 18%.

Industri tekstil dan garmen di Indonesia memiliki kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Untuk tetap kompetitif di pasar global, sektor ini perlu bertransformasi dengan mengintegrasikan Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, Faktor Situasional dan teknologi Industri 4.0. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang inovatif, meningkatkan motivasi dan kemampuan karyawan, serta memberikan kejelasan peran dan dukungan situasional yang kuat, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, tetapi juga mendukung daya saing mereka di pasar global (Sidanta, 2023).

Penelitian ini dilakukan di PT. Aura Putra Wijaya, yang merupakan salah satu perusahaan di sektor industri garmen yang berhasil bertahan di kawasan Bandung Raya. Namun, berdasarkan pengamatan penulis di lapangan, baik kinerja organisasi maupun kinerja karyawan di PT. Aura Putra Wijaya masih belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari output produksi yang belum memenuhi target, serta penilaian kinerja karyawan yang cenderung fluktuatif. Situasi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih tergolong rendah, terutama dalam hal motivasi untuk bekerja keras dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang rata-rata berada di bawah target yang telah ditetapkan. Data sekunder mengenai penilaian kinerja karyawan PT. Aura Putra Wijaya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Karyawan PT. Aura Putra Wijaya

No	Kriteria Penilaian	2020	2021	2022	2023
1	Melakukan pekerjaan dengan cepat	10	10	10	5
2	Hasil pekerjaan tepat	5	5	10	10
3	Menjelaskan hasil pekerjaan dengan cepat	10	10	10	5
4	Mudah diarahkan	15	10	5	10
5	Tanggung jawab pekerjaan	10	10	10	10
6	Pekerja keras	10	5	10	10
Jumlah		100	90	100	90

Sumber : Departemen HRD, Diolah Peneliti

Berdasarkan Tabel Penurunan kinerja karyawan di PT. Aura Putra Wijaya selama periode 2020-2024 menunjukkan adanya ketidaksempurnaan dalam pencapaian kinerja yang optimal. Data penilaian kinerja yang tersedia menunjukkan tren penurunan yang mengindikasikan bahwa beberapa aspek kinerja karyawan, seperti keandalan dalam pekerjaan, masih belum memadai. Hasil pra-survei yang dilakukan terhadap 30 karyawan juga memperlihatkan bahwa aspek penilaian kinerja, terutama yang berkaitan dengan keandalan, menjadi titik lemah. Pengamatan di lapangan menunjukkan bahwa rendahnya keandalan ini disebabkan oleh ketergantungan karyawan terhadap pengawasan langsung dari pimpinan, yang mengindikasikan bahwa karyawan belum memiliki tingkat kemandirian yang memadai dalam menjalankan tugasnya (Pawestri & Pradhanawati, 2023).

Dalam upaya untuk memahami dan meningkatkan kinerja karyawan secara lebih menyeluruh, Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional menjadi salah satu pendekatan yang relevan. Model ini mengidentifikasi empat elemen utama yang memengaruhi kinerja individu, yaitu motivasi, kemampuan, persepsi peran, dan faktor situasional. Setiap elemen ini memiliki peran yang saling terkait, sehingga penting untuk menerapkan pendekatan yang holistik dalam upaya perbaikan kinerja.

Motivasi memiliki dampak signifikan terhadap intensitas dan arah perilaku karyawan di tempat kerja. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti sistem penghargaan yang adil, pengakuan terhadap hasil kerja, dan suasana kerja yang mendukung. Di PT. Aura Putra Wijaya, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan

produktivitas. Berdasarkan teori Maslow dan Herzberg, pemenuhan kebutuhan dasar serta faktor intrinsik yang mendukung kepuasan kerja akan sangat berpengaruh pada peningkatan motivasi dan kinerja (Nurwin & Frianto, 2021).

Kemampuan karyawan, atau tingkat kompetensi yang dimiliki, adalah faktor yang tak kalah penting. Tanpa kemampuan yang memadai, meskipun karyawan memiliki motivasi yang tinggi, kinerja tetap tidak dapat optimal. Oleh karena itu, pengembangan keterampilan melalui pelatihan dan pendidikan adalah langkah strategis yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. PT. Aura Putra Wijaya dapat meningkatkan kemampuan karyawan dengan menyelenggarakan program pelatihan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan, khususnya dalam bidang teknis dan keterampilan digital.

Persepsi peran merujuk pada sejauh mana karyawan memahami tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Ketidakjelasan dalam persepsi peran dapat menyebabkan kebingungan, stres, dan penurunan produktivitas. Di PT. Aura Putra Wijaya, penting untuk memastikan bahwa setiap karyawan memiliki pemahaman yang jelas tentang peran mereka dalam struktur organisasi. Komunikasi yang efektif dan pembagian tugas yang terstruktur akan membantu mengurangi ketidakjelasan yang dapat menghambat produktivitas kerja.

Faktor situasional mencakup aspek eksternal yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti lingkungan kerja, fasilitas yang disediakan, serta dukungan manajerial. Di PT. Aura Putra Wijaya, penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung kolaborasi antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas. Dukungan manajerial yang kuat, serta fasilitas yang memadai, menjadi faktor krusial dalam mendukung kinerja optimal.

Penerapan Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional di PT. Aura Putra Wijaya akan membantu mengidentifikasi dan mengatasi hambatan-hambatan yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan menggunakan model ini, perusahaan dapat menilai secara lebih sistematis apakah masalah yang dihadapi berkaitan dengan motivasi, kemampuan, persepsi peran, atau faktor situasional. Misalnya, jika masalah terletak pada motivasi, perusahaan dapat mengimplementasikan program insentif atau penghargaan. Jika masalah terkait dengan kemampuan, maka pelatihan dan pengembangan keterampilan akan menjadi solusi utama. Untuk masalah persepsi peran, penyusunan deskripsi pekerjaan yang lebih jelas dan komunikasi yang lebih terbuka antara manajer dan karyawan akan sangat membantu. Faktor situasional, seperti kurangnya fasilitas kerja yang mendukung, dapat diatasi dengan investasi dalam infrastruktur yang lebih baik (Caniago & Sudarmi, 2021).

Selain itu, Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional mendukung pengambilan keputusan berbasis data yang dapat memberikan wawasan lebih dalam mengenai kebutuhan karyawan dan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang kebijakan dan program yang lebih tepat sasaran, seperti program pengembangan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik, penyusunan deskripsi pekerjaan yang lebih rinci, serta peningkatan kondisi dan fasilitas kerja (Maliah, 2016).

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Aura Putra Wijaya. Diharapkan dengan penerapan model ini, perusahaan dapat meningkatkan motivasi, kemampuan, persepsi peran, dan faktor situasional yang mendukung kinerja karyawan. Semua elemen ini, apabila dikelola dengan baik, akan berkontribusi pada peningkatan kualitas produksi dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini mengangkat judul "Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, Faktor Situasional Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aura Putra Wijaya".

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional terhadap kinerja karyawan di PT. Aura Putra Wijaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena memungkinkan pengukuran hubungan antar variabel secara objektif dan sistematis melalui data numerik.

Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat postpositivisme, yang menekankan pada determinisme dan pengujian hipotesis untuk memahami hubungan sebab-akibat antar variabel. Menurut Creswell (Mashudi et al., 2020) penelitian kuantitatif melibatkan pengumpulan data numerik menggunakan instrumen penelitian yang tervalidasi, yang kemudian dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel secara objektif.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Candana et al., 2020). Populasi dalam penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, atau entitas lain yang menjadi fokus penelitian. Populasi memiliki beberapa ciri, di antaranya memiliki karakteristik yang seragam sesuai dengan variabel penelitian, jumlahnya dapat terbatas (populasi terbatas) atau tidak terbatas (populasi tak terbatas), serta dapat diklasifikasikan ke dalam subkelompok berdasarkan variabel tertentu.

Sementara itu, sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang sama dengan populasi dan digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam penelitian (Adrian Bagus Satriatama, 2020). Pengambilan sampel bertujuan untuk menghemat waktu, biaya, dan tenaga, serta meningkatkan efisiensi penelitian tanpa mengurangi validitas hasilnya. Agar dapat memberikan hasil yang akurat, sampel yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi beberapa kriteria, seperti representatif terhadap populasi, memiliki jumlah yang cukup untuk analisis statistik, serta dipilih menggunakan metode yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, pemilihan populasi dan sampel yang tepat sangat penting dalam memastikan bahwa hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara akurat (Maddepungeng et al., 2017).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Aura Putra Wijaya yang bekerja di berbagai divisi. Berdasarkan data yang diperoleh dari perusahaan, jumlah total karyawan PT. Aura Putra Wijaya adalah 200 orang. Sampel penelitian akan diambil dengan menggunakan teknik stratified random sampling. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memperoleh sampel yang representatif dengan mempertimbangkan distribusi karyawan di berbagai departemen di PT. Aura Putra Wijaya (Ginting et al., 2021).

Ukuran sampel dalam penelitian ini akan dihitung dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus ini digunakan untuk menentukan ukuran sampel minimum yang diperlukan agar hasil penelitian dapat dianggap representatif dengan tingkat toleransi kesalahan (margin of error) tertentu.

$$\text{Rumus Slovin: } n = N / (1 + Ne^2)$$

di mana: n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = tingkat toleransi kesalahan

Dalam penelitian ini, tingkat toleransi kesalahan (e) yang digunakan adalah 5%.

Dengan menggunakan rumus Slovin, diperoleh ukuran sampel:

$$n = 200 / (1 + 200 \cdot 0.05^2) = 133.33$$

Maka, jumlah sampel yang akan diambil dalam penelitian ini adalah 133 karyawan. Penggunaan stratified random sampling dan rumus Slovin diharapkan dapat menghasilkan sampel yang representatif dan memungkinkan generalisasi hasil penelitian pada populasi karyawan PT. Aura Putra Wijaya (Hidayat et al., 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Responden

menjelaskan karakteristik responden berdasarkan divisi, lama bekerja, dan jenis kelamin untuk memahami profil karyawan PT. Aura Putra Wijaya (JUMADEWI et al., 2022).

Distribusi Karyawan Berdasarkan Divisi

Distribusi karyawan berdasarkan divisi memberikan gambaran mengenai persebaran tenaga kerja dalam perusahaan. Tabel berikut menyajikan jumlah karyawan di setiap divisi untuk memahami proporsi serta struktur organisasi secara keseluruhan (Wati, 2024).

Tabel 2. Deskripsi Divisi dan Jumlah Karyawan

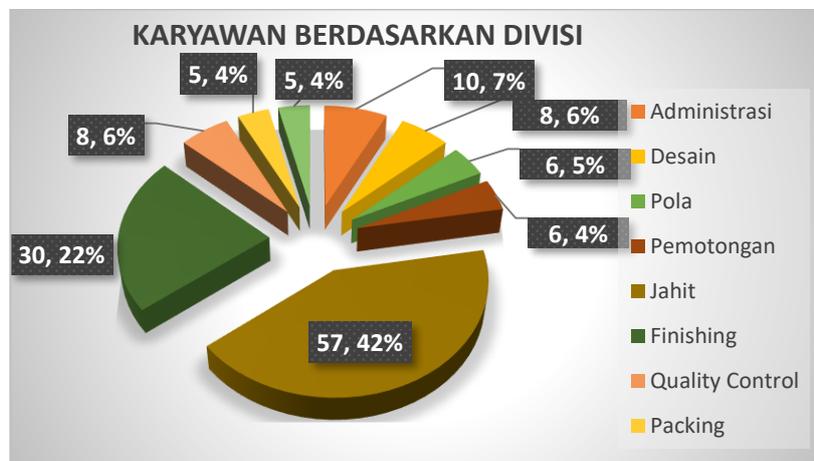
NO	DIVISI	JUMLAH KARYAWAN	Dalam Persen
1	Administrasi	10	7%
2	Desain	8	6%
3	Pola	6	4,5%
4	Pemotongan	6	4,5%

5	Jahit	57	42%
6	Finishing	30	22%
7	Quality Control	8	6%
8	Packing	5	4%
9	Pengiriman	5	4%
	Jumlah	135	100%

Sumber Data : PT Aura Putra Wijaya

Berdasarkan tabel dan diagram di atas berkaitan dengan teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yaitu Dessler (Purbobinuko et al., 2021) industri dengan tenaga kerja dominan di sektor produksi cenderung memiliki fokus utama pada efisiensi dan volume output. Sehingga :

1. Divisi Jahit menjadi inti utama operasional perusahaan, menandakan bahwa PT. Aura Putra Wijaya lebih banyak karyawan pada divisi produksi daripada divisi administratif (Hanafiah et al., 2021).
2. Divisi Packing dan Pengiriman memiliki jumlah karyawan lebih sedikit, yang dapat mengindikasikan bahwa perusahaan lebih mengandalkan efisiensi operasional atau teknologi dalam tahap distribusi (Larasati & Gilang, 2022).



Gambar 1. Persentase Karyawan berdasarkan divisi

Dari data tersebut, divisi Jahit memiliki jumlah karyawan terbesar, yaitu 57 orang (42%), divisi Finishing dengan 30 orang (22%). Divisi lainnya memiliki jumlah karyawan yang lebih kecil, seperti Pola (10 orang, 7%), Desain dan Administrasi (masing-masing 8 orang, 6%), serta Pemotongan dan Quality Control (masing-masing 5 orang, 4%). Dari data ini, terlihat bahwa sebagian besar tenaga kerja terserap di bagian produksi, khususnya Jahit dan Finishing, yang menunjukkan pentingnya kedua divisi ini dalam operasional perusahaan (Yoga et al., 2019)..

Pembahasan

Analisis Koefisien Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,226	2,510		2,082	,039
	Motivasi (X1)	,129	,108	,127	1,190	,236
	Kemampuan (X2)	,249	,109	,240	2,280	,024
	Persepsi Peran (X3)	,059	,110	,053	,540	,590
	Faktor Situasional (X4)	,322	,083	,299	3,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y), Sumber: Data SPSS

Berikut rumus untuk analisis regresi linear berganda:

$$y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots + \beta_k X_k$$

$$y = 5,226 + 0,129 X_1 + 0,249 X_2 + 0,059 X_3 + 0,322 X_4$$

Keterangan:

y : Nilai dari variabel dependen

β_0 : Konstanta

β_1, β_2, \dots : Koefisien dari variabel bebas/independen

X_1, X_2, \dots : Variabel bebas/independen

Pembahasan :

1. Konstanta sebesar 5,226 menunjukkan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel X, maka nilai Y akan tetap 5,226
2. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi sebesar 0,129, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam Motivasi akan menyebabkan peningkatan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,129 (Gema Pertiwi & Yanti, 2024)
3. Koefisien regresi untuk variabel Kemampuan sebesar 0,249, yang menunjukkan bahwa setiap kenaikan pada Kemampuan akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,249.
4. Koefisien regresi untuk variabel Persepsi Peran sebesar 0,059, yang menunjukkan bahwa setiap peningkatan pada Persepsi Peran akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,059.
5. Koefisien regresi untuk variabel Faktor Situasional sebesar 0,322, yang berarti bahwa setiap peningkatan dalam Faktor Situasional akan meningkatkan skor Kinerja Karyawan sebesar 0,322.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	,548 ^a	,300	,278	3,64063

a. Predictors: (Constant), Faktor Situasional (X4), Persepsi Peran (X3), Kemampuan (X2), Motivasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data SPSS

Berdasarkan tabel di atas yang diperoleh, nilai Adjusted R Square adalah 0,300 atau 30,0%. Ini berarti bahwa 30% dari variabel dependen dipengaruhi oleh seluruh variabel independen, sementara 70% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Tabel 5. Uji Koefisien Regresi secara Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,226	2,510		2,082	,039

Motivasi (X1)	,129	,108	,127	1,190	,236
Kemampuan (X2)	,249	,109	,240	2,280	,024
Persepsi Peran (X3)	,059	,110	,053	,540	,590
Faktor Situasional (X4)	,322	,083	,299	3,873	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data SPSS

Dari tabel *Coefficients* yang telah diperoleh, digunakan untuk menunjukkan pengaruh secara parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hipotesis:

Ho : Variable X (**Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional**) tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Ha : Variabel X (**Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional**) terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat t hitung:

1. $t \text{ hitung} > t \text{ table}$ atau $-t \text{ hitung} < -t \text{ table}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel berpengaruh)
2. $t \text{ hitung} < t \text{ table}$ atau $-t \text{ hitung} > -t \text{ table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel tidak berpengaruh) (Anam, 2018).

Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat dari nilai Sig.:

1. $\text{Sig.} < \alpha$ ($\alpha = 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel berpengaruh)
2. $\text{Sig.} > \alpha$ ($\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel tidak berpengaruh) (Candana et al., 2020).

Keputusan:

1,190 < 1.656, maka Ho diterima

2,280 > 1.656, maka Ho ditolak

0,540 > 1.656, maka Ho diterima

3,873 > 1.656, maka Ho ditolak

atau

0,236 > 0.05, maka Ho diterima

0,024 < 0.05, maka Ho ditolak

0,590 > 0.05, maka Ho diterima

0,000 < 0.05, maka Ho ditolak

Kesimpulan:

1. Maka Motivasi tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Mashudi et al., 2020).
2. Maka Kemampuan terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Maka Persepsi Peran tidak terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. Maka Faktor Situasional terdapat pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Koefisien Regresi secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	738,394	4	184,598	13,928	,000 ^b
	Residual	1723,043	130	13,254		
	Total	2461,437	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Faktor Situasional (X4), Persepsi Peran (X3), Kemampuan (X2), Motivasi (X1)

Sumber: Data SPSS

Dari tabel Anova yang telah diperoleh, digunakan menunjukkan pengaruh secara simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ dengan memiliki nilai F sebesar 13,928.

Hipotesis:

Ho : Variable X (**Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional**) tidak terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Ha : Variabel X (**Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional**) terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Dasar pengambilan keputusan dengan melihat F hitung:

1. F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel berpengaruh)
2. F hitung $<$ F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel tidak berpengaruh)

Atau

1. Sig. $<$ α ($\alpha = 0.05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima (variabel berpengaruh)
2. Sig. $>$ α ($\alpha = 0.05$), maka H_0 diterima dan H_a ditolak (variabel tidak berpengaruh)

Keputusan :

$13,928 > 2,44$, maka H_0 ditolak

atau

$0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak

Kesimpulan :

Maka Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, dan Faktor Situasional terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Hendrawan, 2022).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bab IV, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang berbeda terhadap kinerja karyawan di PT. Aura Putra Wijaya, baik secara parsial maupun simultan :

Berikut adalah kesimpulan dengan penjelasan kualitatif, baik secara parsial maupun simultan:

1. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi karyawan di PT. Aura Putra Wijaya tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Meskipun dalam teori-teori manajemen motivasi sering dianggap sebagai faktor yang penting, dalam konteks perusahaan ini, motivasi tidak dapat dijadikan faktor utama yang meningkatkan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun penting, motivasi saja tidak cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik tanpa adanya faktor pendukung lainnya.
2. Kemampuan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kemampuan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja mereka. Karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan yang lebih baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi. Ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa peningkatan kemampuan, baik melalui pelatihan maupun pengalaman, akan memperbaiki kinerja individu. Dengan demikian, pengembangan kemampuan karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting bagi peningkatan produktivitas di perusahaan.
3. Persepsi peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun persepsi tentang peran dalam pekerjaan dapat berpengaruh dalam beberapa teori manajemen, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi peran karyawan di PT. Aura Putra Wijaya tidak memberikan dampak signifikan terhadap kinerja mereka. Ini mungkin menunjukkan bahwa faktor lain, seperti kemampuan atau faktor situasional, lebih berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dibandingkan dengan bagaimana karyawan memandang peran mereka dalam organisasi.
4. Faktor situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor situasional, seperti lingkungan kerja dan budaya organisasi, terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan yang mendukung dan budaya organisasi yang positif

dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan, sehingga berkontribusi pada kinerja yang lebih baik. Ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menciptakan kondisi kerja yang kondusif untuk mendukung kinerja karyawan secara maksimal.

5. Secara keseluruhan, meskipun hanya kemampuan dan faktor situasional yang berpengaruh signifikan secara parsial, hasil penelitian menunjukkan bahwa keempat faktor tersebut, secara bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Meskipun ada faktor-faktor yang tidak berpengaruh signifikan secara individual, secara simultan, semua faktor—motivasi, kemampuan, persepsi peran, dan faktor situasional—memiliki peran penting dalam membentuk kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mempertimbangkan semua faktor tersebut dalam strategi peningkatan kinerja. Pendekatan yang menyeluruh, yang mencakup pengembangan kemampuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik, akan lebih efektif dalam mendorong kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrian Bagus Satriatama. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Pt. Karya Bersama Abadi Trans Semarang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Feb*, 5(3), 248–253.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40–56. <https://doi.org/10.26594/dirasat.v4i1.1196>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60.
- Caniago, A., & Sudarmi, W. (2021). Analisis Pengaruh Kepercayaan Dan Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Perusahaan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 10(1), 1. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v10i1.404>
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada Karyawan Hotel Bahari, Kabupaten Tegal. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 15(2), 276–293. <https://doi.org/10.24127/jm.v15i2.663>
- Gema Pertiwi, E., & Yanti, N. (2024). Pengaruh Kompetensi Sdm, Motivasi Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Dan Umkm Provinsi Sumatera Barat. *Ekasakti Matua Jurnal Manajemen*, 2(1), 94–105.
- Ginting, V. M. A., Erlina, E., & Tarmizi, H. B. (2021). Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Budaya Organisasi Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada Bank Btn Kantor Bandar Lampung. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 583–590. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.14305>
- Hanafiah, M. A., Martiani, M., & Dewi, C. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Numbered Head Together (Nht) Terhadap Motivasi Belajar Pada Permainan Bola Basket Siswa Smp. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 3(6), 5213–5219. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i6.1655>
- Hendrawan, H. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Binjai*.
- Hidayat, R., Burhan, M. R., & Al Ma'ruf, A. M. (2019). Efektivitas Pengelolaan Dana Bantuan Operasional Sekolah (Bos) Dalam Meningkatkan Sarana Dan Prasarana Pendidikan (Studi Di Sdn 44 Mande Kota Bima). *Jiap (Jurnal Ilmu Administrasi Publik)*, 7(2), 93. <https://doi.org/10.31764/jiap.v7i2.1269>
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018). Pengaruh Iklim Komunikasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Xyz Bekasi. *Jurnal Kajian Komunikasi*, 6(2), 204. <https://doi.org/10.24198/jkk.v6i2.16712>

Lasta Silvana Sinurat, Nancy Naomi Aritonang|Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, Faktor Situasional Terhadap Kinerja Karyawandi PT Aura Putra Wijaya

- Hutajulu, S. M., Nuraini, N., & Nasution, R. S. (2024). Analisis Implementasi Kebijakan Manajemen Tata Kelola Di Rumah Sakit Mitra Medika Medan Amplas. *Afiasi : Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), 179–186. <https://doi.org/10.31943/Afiasi.V9i2.383>
- Jumadewi, A., Safwan, S., Rizki, Z., & Wahab, I. (2022). Produktifitas Akademisi Teknologi Laboratorium Medik Dalam Menghasilkan Karya Ilmiah Tri Dharma Perguruan Tinggi. *Academia: Jurnal Inovasi Riset Akademik*, 2(3), 183–188. <https://doi.org/10.51878/Academia.V2i3.1488>
- Kurniawati, E., Arafat, Y., & Puspita, Y. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Melalui Manajemen Berbasis Sekolah. *Journal Of Education Research*, 1(2), 134–137. <https://doi.org/10.37985/Joe.V1i2.12>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/Jmo.V5i3.12167>
- Maddepunggeng, A., Abdullah, R., & T.F, M. (2017). Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Sdm) Konstruksi. *Konstruksia*, 8(1), 99. <https://doi.org/10.24853/Jk.8.1.99-108>
- Maliah. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 13(3), 82–100.
- Mashudi, I., Wijiyanti, R., & Effendi, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Pt. Bank Bri Tbk. Kantor Cabang Kabupaten Wonosobo). *Journal Of Economic, Business And Engineering (Jebe)*, 1(2), 319–325. <https://doi.org/10.32500/Jebe.V1i2.1227>
- Nurwin, K. J., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Asuransi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 876–885. <https://doi.org/10.26740/Jim.V9n3.P876-885>
- Pawestri, T. S., & Pradhanawati, A. (2023). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Keterlibatan Karyawan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bagian Produksi Bulu Mata Palsu Pt. Cosmoprof Indokarya Di Kabupaten Banjarnega. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 80. <https://doi.org/10.14710/Jab.V6i2.19394>
- Purbobinuko, Z. K., Prahesti, R., & Puspita Ningsih, K. (2021). Upaya Meningkatkan Kepatuhan Profesional Pemberi Asuhan Pasien Dalam Dokumentasi Rekam Medis. *Jurnal Ilmiah Perkam Dan Informasi Kesehatan Imelda (Jipiki)*, 6(2), 205–212. <https://doi.org/10.52943/Jipiki.V6i2.607>
- Pusata, M., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi (Sia) Pada Lembaga Perkreditan Desa Di Kecamatan Tejakula. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 241. <https://doi.org/10.23887/Jjpe.V10i1.20126>
- Rika Agustina Misda, C. (2024). Pengaruh Literasi Keuangan Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Keuangan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Blangpidie Rika Agustina Misda Chairiyaton Menabung Di Bank , Karena Pada Hakikatnya Indonesia Merupakan Negara Dengan Penduduk. *Jurnal Bintang Manajemen*, 2(1).
- Sidanta, O. (2023). Pengaruh Implementasi Erp Kepada Kinerja Karyawan Saat Melakukan Work From Home (Wfh). *Jurnal Sistem Cerdas*, 6(2), 155–167.
- Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Pt . Emerio Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1). <https://doi.org/10.35968/M-Pu.V11i1.599>
- Sugiana, S. D. R., & Fadli, U. M. D. (2023). Efektivitas Penerapan Kehadiran Online Simkes Khanza Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Klinik Amanah. *Jurnal Economina*, 2(8), 1927–

Lasta Silvana Sinurat, Nancy Naomi Aritonang|Pengaruh Motivasi, Kemampuan, Persepsi Peran, Faktor Situasional Terhadap Kinerja Karyawandi PT Aura Putra Wijaya

1935. <https://doi.org/10.55681/Economina.V2i8.695>

Wati, Y. R. (2024). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Kinerja Karyawan Pt Pataya Sarana Niaga Surabaya Selama Masa New Normal. *Soetomo Management Review*, 2(7), 944–958. <https://doi.org/10.25139/Smr.V2i7.9128>

Yoga, D., Yulianto, A., Indriyani, A., Setiadi, R., & Khojin, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (Bps) Brebes. *Journal Of Economics And Management (Jecma)*, 1(1), 1–13. <http://jurnal.umus.ac.id/index.php/jecma/article/view/909>