



PENGARUH HUBUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TOBA PULP LESTARI MEDAN

Lonisa Melfrinda Br Ginting, Eka Sonia Br Tarigan, Toman Sony Tambunan

Universitas HKBP Nommensen Medan

Jl. Sutomo No.4A, Perintis, Kec. Medan Tim., Kota Medan, Sumatera Utara 20235

lonisa.ginting@student.uhn.ac.id

eka.sonia@student.uhn.ac.id

toman.tbn@gmail.com

Published: 29 Dec' 2023

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan dua variabel independen yang terdiri dari Hubungan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Sampel yang diambil menggunakan metode slovin dan populasi sebanyak 35 karyawan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan Uji Validitas, Uji Reabilitas, Analisis Regresi Linear Berganda, Uji Hipotesis dan Koefisien Determinasi dengan bantuan program SPSS Version 25 For Windows. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa Hubungan Kerja, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Hal ini diperkuat dengan uji T. T hitung = 2.703 dengan signifikan $0,011 < 0,05$ sehingga hipotesis dapat diterima. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja dan motivasi kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Toba Pulp Lestari. Maka pemimpin harus bisa memberikan motivasi kepada karyawannya dan mencontohkan hubungan yang baik.

Kata Kunci: Hubungan Kerja; Motivasi Kerja; Kinerja.

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of work relationships and work motivation on employee performance at PT. Toba Pulp Sustainable. This type of research is Quantitative with two independent variables consisting of Work Relations (X1), Work Motivation (X2), and the dependent variable Employee Performance (Y). The samples were taken using the Slovin method and the population was 35 employees. The collected data was then analyzed using Validity Test, Reliability Test, Multiple Linear Regression Analysis, Hypothesis Test and Determination Coefficient with the help of the SPSS Version 25 For Windows program. The research results show that work relationships and work motivation have a significant effect on employee performance. This is confirmed by the T test. T count = 2,703 with a significance of $0.011 < 0.05$ so the hypothesis can be accepted. The research results show that the work relationship and work motivation are proven. affects employee performance at PT. Toba Pulp Sustainable. So leaders must be able to motivate their employees and model good relationships.

Keyword: Work Relations, Work Motivation, performance

PENDAHULUAN

Dalam kegiatan produksi faktor tenaga kerja (karyawan) mempunyai pengaruh besar, karena tenaga kerjalah yang melaksanakan proses produksi tersebut. karyawan pada hakekatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam perusahaan. Sumber daya manusia inilah yang menjalankan kegiatan sehari-hari. Karyawan merupakan *living organisme* memungkinkan berfungsinya suatu organisasi atau perusahaan dan menjadi unsur penting dalam manajemen. Agar pekerja dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka di dalam perusahaan diciptakan sistem manajemen yang dikenal dengan manajemen kekaryawanan. Manajemen kekaryawanan ini dapat dirumuskan sebagai proses mengembangkan, menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode dan program-program yang berhubungan dengan individu dalam organisasi.

Karyawan suatu perusahaan akan dapat bekerja dengan baik dalam menghasilkan suatu barang apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pengusaha selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para karyawan tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan asas-asas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana dari perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya.

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Menurut Santoso, (2017), motivasi adalah alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia melakukan sesuatu atau berbuat sesuatu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Pengertian kinerja yang dikemukakan oleh ahli manajemen sumber daya manusia adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang.

Hasil observasi yang dilakukan di PT. Toba Pulp Lestari bahwa ada beberapa karyawan yang banyak menunda pekerjaan dan pekerjaan administrasi, meninggalkan tempat kerja tanpa izin terlebih dahulu, sering terlihat menganggur pada jam-jam kerja dan masuk kerja tidak tepat waktu. Tingkat ketidakhadiran karyawan yang meningkat juga merupakan gejala penurunan kinerja karyawan. Pada penelitian ini, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah, yaitu: Pertama, Hubungan kerja sesama karyawan PT. Toba Pulp Lestari masih terdapat kurang harmonis, yang dapat dilihat dalam hal persaingan yang tidak sehat dengan sesama rekan kerja sering tidak saling membantu dan kurangnya penghargaan dari atasan terhadap karyawan yang kinerjanya baik. Kedua, motivasi Kerja karyawan yang kurang baik sehingga kinerja karyawan menurun karena terlalu seringnya karyawan keluar masuk ruangan kerja tanpa alasan dan tingkat kehadiran yang minim.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah ini : (1) apakah hubungan kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lesatari ?. (2) apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh

secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari ?. (3) apakah hubungan kerja dan motivasi kerja karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari?.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode *explanatory*. Metode deskriptif ditujukan untuk mendeskripsikan dari suatu serangkaian proses (Ferdinand & (Sony Tambunan, 2023). Dalam penelitian ini, metode deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran umum mengenai variabel hubungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode *explanatory* adalah metode penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis (Ferdinand, 2014). Dalam penelitian ini, metode *explanatory* digunakan untuk mengetahui: Pertama, hubungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kedua, motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Toba Pulp Lestari yang merupakan objek penelitian ini ada sebanyak 35 orang. Metode pengumpulan data melalui metode kuesioner, observasi, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah Regresi Linier Berganda dengan menggunakan program statistik SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi (R^2).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Data Indeks Kinerja Kerja Dalam PT. Toba Pulp Lestari Tbk.

No	Indikator Prestasi	Target Pencapaian	Presentasi Pencapaian
1	Dibawah Ekspektasi	90 - 100	84,1
2	Kurang Ekspektasi	90 - 100	86,4
3	Memenuhi Ekspektasi	90 - 100	91,5
4	Melampaui Ekspektasi	90 - 100	96
5	Sangat Ekspektasi	90 - 100	98

(Sumber: Data Indeks Kinerja, 2023)

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya, PT Toba Pulp Lestari berusaha agar setiap karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan dan dapat bekerja dengan segala kemampuan dalam menyelesaikan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya dan sebisa mungkin menciptakan kondisi kerja yang nyaman agar para karyawan merasa puas dalam bekerja agar tujuan perusahaan menjadi maksimal.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	21 - 25	1	2,85
2	26 - 30	9	25,72
3	31 - 35	11	31,43
4	>35	14	40,00
Total		35	100

(Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti, 2023)

Berdasarkan Tabel 2 diperoleh penjelasan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Toba Pulp Lestari berkisar pada usia lebih dari 35 tahun sebanyak 40%, usia 31 - 35 tahun dengan persentase 31,43%, usia 26-30 memiliki presentase sebesar 25,72% serta hanya 2,85% yang berusia antara 21-25.

Hasil Uji Statistik: Analisis Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.411	4.961		2.703	.011
	hubungan kerja	.538,00	.480	-,499	-1.122	.270
	motivasi kerja	1.001	.377	1.181	2.655	.012

Dari Tabel 3, didapat nilai $a = 13,411$, $b_1 = 0,538$, $b_2 = 1,001$, Maka persamaan regresi linear pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 13,411 + 0,538X_1 + 1,001X_2$$

Artinya :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 13,411 artinya, jika variabel bebas dalam model diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model tetap akan meningkatkan keputusan pembelian tetap sebesar 13,411 satuan atau dengan kata lain jika variabel promosi dan gaya hidup tidak ditingkatkan maka keputusan pembelian sebesar 13,411.
2. Nilai besaran koefisien regresi b_1 adalah 0,538, artinya jika variabel (X_1) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 13,949.
3. Nilai besaran koefisien regresi b_2 adalah 1,001, artinya jika variabel (X_2) mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan keputusan pembelian sebesar 14,412.

Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (uji t)

Uji T dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji T adalah Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Berikut ini adalah hasil uji T variabel bebas terhadap variabel terikat yang disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.411	4.961		2.703	.011
	hubungan kerja	.538,00	.480	-,499	-1.122	.026
	motivasi kerja	1.001	.377	1.181	2.655	.012

Berdasarkan Tabel 4 diatas diperoleh hasil:

1. Hasil signifikansi untuk variabel hubungan kerja (0,026) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk hubungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lesatari;
2. Hasil signifikan untuk variabel motivasi kerja (0,012) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 menerima H_a untuk motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lesatari.

b. Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian uji F pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.979	2	103.989	16.723	,000 ^b
	Residual	198.993	32	6.219		
	Total	406.971	34			

a. Dependent Variabel: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi kerja , hubungan kerja

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria dalam melakukan uji F adalah dengan Berdasarkan nilai signifikansi, apabila nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05 maka H_0 ditolak, apabila nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka H_0 diterima. Dari hasil pengolahan data uji F didapatkan nilai signifikansi adalah sebesar 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Dari analisis tersebut, maka H_0 ditolak, artinya ada secara simultan variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Untuk meningkatkan Kinerja Karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji determinasi dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,715 ^a	,511	-,480	2.494

a. Predictors: (Constant), motivasi kerja , hubungan kerja

Berdasarkan Tabel 6 diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,511 atau 51,1%. Kondisi ini menjelaskan bahwa 51,1% hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil signifikansi untuk variabel hubungan kerja (0,026) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh, maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk

hubungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel hubungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari. Dalam mewujudkan kinerja yang sesuai dengan output yang diharapkan diperlukan variabel yang menunjang untuk terwujudnya kinerja yang lebih maksimal dan optimal, kinerja yang optimal membutuhkan organisasi untuk bisa mendukung tercapainya output yang diharapkan, salah satu variabel kinerja yang dapat mendukung terwujudnya output yang optimal melalui hubungan kerja yang baik antara atasan, bawahan dan teman sejawat. Dalam mewujudkan strategi sumber daya manusia yang menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan hubungan kerja yang baik, dari rekan kerja, atasan maupun bawahan, karena melaksanakan pekerjaan, pegawai tidak lepas dari hubungan dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Malahayati & Novialumi (2022) yang menyimpulkan bahwa hubungan kerja berpengaruh positif dan penting terhadap kinerja. Untuk melihat adanya pengaruh hubungan kerja pada organisasi yang pertama adalah organisasi menerapkan/melakukan kerjasama tim sebagai suatu daya dorong yang memiliki energi bagi setiap karyawan yang tergabung dalam kerjasama tim itu sendiri agar untuk terlihat sejauh mana efektivitas hubungan kerja antar tiap SDM PT. Toba Pulp Lestari.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Hasil signifikansi untuk variabel motivasi kerja (0,012) lebih kecil dibandingkan dengan alpha 5% (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 menerima H_a untuk motivasi kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfianika, dkk. (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Sumber daya manusia merupakan aset utama perusahaan, karena sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan adalah sebagai subyek atau pelaku yang akan membawa perusahaan ke arah yang baik atau buruk, sukses atau gagal. Oleh karena itu, kesadaran tentang pentingnya pengembangan dan pemberian motivasi kepada karyawannya yang efektif menjadi sangat relevan dan penting agar perusahaan dapat meningkatkan efisiensi dan produktifitasnya kinerja karyawan dan motivasi ditentukan oleh sumber daya manusia itu sendiri. Apabila motivasi yang diberikan diambil dan diterapkan dengan baik akan menimbulkan gairah untuk terus maju bersama dan loyal terhadap perusahaan. Namun, jika motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak cukup, maka kinerja yang diberikan juga tidak baik. Dengan motivasi, karyawan akan meningkatkan kinerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka PT. Toba Pulp Lestari harus meningkatkan hubungan kerja dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggra (2021) bahwa hubungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari. Suatu perusahaan harus meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang dimiliki, karena karyawan merupakan aset yang paling penting dalam suatu perusahaan. Supaya karyawan dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu perusahaan harus dapat menciptakan hubungan kerja yang baik kepada karyawannya. Dalam menyelesaikan pekerjaan karyawan mengerjakannya dengan tanggung jawab, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan cukup baik. Selain hal tersebut karyawan juga dapat mengetahui resiko atas pekerjaan yang akan diselesaikan, hal ini dapat dilihat dari

karyawan yang berhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan. Saling dukung terhadap sesama karyawan maupun atasan cukup baik, dilihat dari karyawan yang memberikan dukungan satu sama lain atau saling termotivasi sesama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Secara parsial terdapat pengaruh dari variabel hubungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.
2. Secara parsial diketahui bahwa pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari.
3. Secara simultan diketahui terdapat pengaruh dari variabel hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Toba Pulp Lestari dengan besar pengaruh 51,1% dan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

RUJUKAN

- Alfianika Maharani, D., Supriatin, D., & Puspitawati. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasta Pusaka Sentosa Purbalingga. *Jurnal Media Ekonomi Dan Bisnis*, 14(1), 66–77. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/index>
- Anggra, M. F. (2021). "Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Toba Pulp Lestari". 13(Mi), 5–24. https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/22225_11_DAFTAR_PUSTAKA.pdf
- Malahayati, N. F., & Novialumi, A. (2022). Pengaruh Hubungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (Disdukcapil) Kabupaten Dogiyai - Papua. *Al-Misbah*, 3(1), 120–128.
- Santoso, A. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Pamulang). *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 1(2), 247-272. <https://doi.org/10.33753/mandiri.v1i2.21>
- Sony Tambunan, T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management