



Pengaruh Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia

Suspahariati¹, Dwi Nurcahyani², Rina Zumanita³

^{1,2,3}Fakultas Bisnis & Bahasa, Universitas Pesantren Tinggi Darul 'Ulum

E-mail: zahratwo@gmail.com¹, dwinurcahyani@staf.unipdu.ac.id², rinzumanita07@gmail.com³

Abstract. The purpose of carrying out the following research is to find out and influence the labor unions on the performance of employees of PT. East Java Autocomp Indonesia. This research was conducted to analyze and determine the size of the influence of the presence of work unions, work incentives, and motivation on the performance of employees of PT. East Java Autocomp Indonesia. This study used a quantitative method, namely using respondents or samples in the data analysis carried out. The sampling system in this study is saturated sampling or taking the entire population as a research sample using non-probability sampling techniques. The number of samples in this study was 44 employees. The data analysis technique in this study used multiple linear regression through the SPSS version 21 statistical test. In this study it was found that the union variable (X1) with a tcount of 2.101 > ttable of 2.021 with a significant level 0.042 < 0.05, meaning that it has a significant effect on employee performance. Incentive variable (X2) with tcount 2.780 > ttable 2.021 with a significant level of 0.008 < 0.05, which means it has a significant effect on employee performance. Motivational variable (X3) with a tcount value of 0.923 < ttable 2.021 with a significant level of 0.362 > 0.05, means that there is no significant effect on employee performance. The three variables of labor unions, incentives, and motivation influence simultaneously with a value of 17, 118 > Ftable 2.83 with a significant level of 0.000 < 0.05, meaning that the three variables namely labor unions, incentives, and motivation are jointly able to influence significantly to the performance of employees of PT Jatim Autocomp Indonesia.

Keywords: FSPMI Workers' Union, Incentives, Motivation, Employee Performance

Abstrak. Tujuan dari dilaksanakannya penelitian berikut ialah guna mengetahui dan melakukan pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. Dilakukannya penelitian ini adalah untuk melakukan analisa dan mengetahui besar kecilnya pengaruh dari adanya serikat kerja, insentif kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu menggunakan responden atau sampel dalam analisis data yang dilakukan. Sistem pengambilan sampel dalam penelitian berikut ialah sampling jenuh atau mengambil seluruh populasi yang ada sebagai sampel penelitian dengan teknik nonprobability sampling. Banyaknya jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 44 karyawan. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda melalui uji statistik SPSS versi 21. Dalam penelitian ini ditemukan hasil bahwa variabel serikat pekerja (X1) dengan nilai thitung 2,101 > ttabel 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,042 < 0,05, artinya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel insentif (X2) dengan nilai thitung 2,780 > ttabel 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,008 < 0,05, yang artinya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi (X3) dengan nilai thitung 0,923 < ttabel 2,021 dengan tingkat signifikansi 0,362 > 0,05, memiliki arti bahwa tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel serikat pekerja, insentif, dan motivasi berpengaruh secara simultan dengan nilai 17, 118 > Ftabel 2,83 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05, artinya dari ketiga variabel yakni serikat kerja, insentif, dan motivasi secara bersama-sama mampu memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jatim Autocomp Indonesia.

Kata kunci: Serikat Pekerja FSPMI, Insentif, Motivasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia atau MSDM ialah sarana yang mampu membantu peningkatan kualitas manusia atau kinerja pegawai, keberhasilan organisasi, dalam upaya mencapai tujuan serta sarana lainnya, dan kemampuan individu dalam menghadapi tantangan yang ada yang dapat berasal dari dalam maupun dari luar organisasi.

Dengan melakukan optimalisasi manajemen sumber daya manusia, maka kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi dapat menjadi benar-benar memenuhi apa yang menjadi kebutuhan untuk dapat dijadikan aset organisasi dalam upaya memenangkan persaingan bisnis (Siagian, 2018).

Adanya kinerja karyawan yang mengalami peningkatan mampu memberikan kemajuan untuk perusahaan guna keberlanjutan ditengah ketidak stabilan persaingan bisnis. Dalam upaya peningkatan kinerja karyawan diorganisasi serikat pekerja, insentif, dan serta motivasi.

Dalam sebuah perusahaan serikat pekerja sangat diperlukan untuk mengayomi dan memperjuangkan hak-hak pekerja. Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) adalah salah satu organisasi yang merupakan bagian dari organisasi serikat pekerja yang tersebar diseluruh Indonesia. Serikat Pekerja FSPMI merupakan suatu organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan untuk pekerja, memperjuangkan, membela, dan meningkatkan kesejahteraan sebagai upaya memberikan perlindungan atas hak dan juga kepentingan pekerja beserta keluarganya..

Insentif adalah bentuk dari salah satu upaya perusahaan guna mengoptimalkan kualitas kinerja pegawai agar lebih semangat dalam bekerja

dan mencapai sebuah tujuan organisasi. Insentif terdiri dari berbagai macam bentuk baik dari material maupun non material, yang memiliki kegunaan yang sama yaitu memberikan apresiasi terhadap kinerja maupun dorongan untuk menambah semangat kerja untuk mencapai produktifitas baik kuantitas maupun kualitas yang baik.

Motivasi merupakan suatu hal yang mampu mendorong atau sesuatu yang dapat menjadi penyemangat bagi seseorang dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Menurut Abraham Maslow dalam Muhammad Busro (2018,57:58).

Aktivitas kerja dilakukan sesuai dengan standart yang menjadi ketetapan dari perusahaan PT JAI. Dengan adanya kinerja yang baik dari karyawan maka akan tercapai target yang telah ditentukan perusahaan sebagaimana dengan waktu dan zero defect dengan kualitas dan kuantitas terbaik yang diberikan oleh pekerja. Kurangnya motivasi yang bertujuan untuk memberikan semangat kerja terhadap karyawan baru yang memerlukan adaptasi diri supaya tidak mengakibatkan karyawan tersebut resign.

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang ditemui pada PT. JAI, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "PENGARUH ORGANISASI FEDERASI SERIKAT PEKERJA METAL INDONESIA (FSPMI), INSENTIF DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JATIM AUTOCOMP INDONESIA".

Rumusan Masalah

1. Apakah Organisasi Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia?
2. Apakah Insentif berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. Jatim Autocomp Indonesia?
4. Apakah Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

Serikat Pekerja

Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 mengenai Serikat Pekerja atau Serikat Buruh bahwasannya pengertian dari serikat kerja yaitu sebuah organisasi yang dibangun dari pekerja, oleh pekerja, dan diperuntukkan bagi pekerja baik yang bekerja di perusahaan maupun diluar perusahaan, memiliki sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, serta tanggung jawab dalam memperjuangkan, membela, serta membantu dalam melindungi hak serta kepentingan pekerja/buruh guna meningkatkan kesejahteraan pekerja beserta keluarga.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:872) serikat kerja merupakan suatu sistem sosial yang bersifat terbuka untuk mengejar tujuan dan seringkali mendapat pengaruh dari lingkungan luar.

Menurut Rivai dan Sagala (2009:873) umumnya alasan sebagian karyawan memutuskan bergabung membentuk serikat kerja adalah bermaksud untuk:

- a. Memperoleh kompensasi yang layak
- b. Mendapat keadaan kerja yang lebih baik dari sebelumnya
- c. Diperolehnya hak secara adil
- d. Mendapatkan perlindungan bagi diri mereka sendiri dari tindak sewenang-wenang manajemen
- e. Memperoleh kepuasan kerja serta peluang untuk mendapat prestasi

Insentif

Insentif adalah salah satu hal yang mampu menjadi pendorong penting dan mampu memberi rangsangan terhadap karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal. Dengan adanya insentif, perusahaan berharap para pegawai akan dapat berpartisipasi lebih tinggi dalam menjalankan tugas organisasinya (Sinambela, 2019:238).

Menurut Rivai dan Sagala (2009:767) insentif memiliki arti sebagai wujud dari pemberian upah yang dihubungkan dengan kinerja dan gainsharing, untuk membagi suatu keuntungan kepada karyawan akibat adanya peningkatan produktivitas atau langkah pengurangan biaya. Artinya, insentif merupakan pemberian nilai tambah dari pencapaian tertentu dari kinerja seorang karyawan.

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (1999) dalam Sutrisno (2009:111) motivasi merupakan upaya untuk memberikan suatu daya sebagai penggerak agar dapat membangun gairah kerja individu untuk membentuk kesediaan bekerja sama, bekerja secara efektif, serta terintegrasi dengan seluruh upaya dalam tercapainya suatu kepuasan.

Menurut Abraham Maslow dalam buku Muhammad Busro (2018:57-58), mengatakan bahwa kebutuhan adalah fundamental yang menjadi dasar perilaku pegawai, sebab tidak mungkin memahami suatu perilaku dengan tidak mengerti yang menjadi kebutuhannya.

Motivasi dapat diartikan sebagai langkah yang diambil perusahaan dalam membangun semangat kerja dari karyawan, atau membantu meninggikan nilai semangat yang telah ada dengan suatu kegiatan.

Kinerja Karyawan

kinerja adalah suatu perilaku yang ditampilkan secara nyata oleh setiap orang sebagai suatu prestasi kerja yang mampu diperoleh karyawan sebagai mana peran yang dimilikinya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2009:549).

Kinerja adalah kemampuan pekerja dalam menunjukkan keberhasilan kerjanya dengan melakukan usaha yang begitu sungguh-sungguh sebagai usaha menjalankan tugas dan kewajiban. (Busro, 2018:22).

Kinerja dapat juga diartikan sebagai kemampuan yang ditampilkan oleh karyawan berdasarkan apa yang dimilikinya secara pribadi ataupun yang dimilikinya dengan dukungan dari perusahaan tempatnya bekerja.

Kinerja karyawan mampu menjadi penunjuk dari berapa banyak karyawan yang mampu memberi kontribusi bagi organisasi yang antara lain :

1. Kuantitas keluaran, yaitu semakin banyaknya jumlah menandakan keadaan semakin baik)
2. Kualitas keluaran yaitu semakin tingginya tingkat kualitas menandakan bahwa adanya perubahan sesuatu yang semakin membaik.
3. Jangka waktu yang dibutuhkan adalah menunjukkan bahwa semakin singkatnya waktu dalam melakukan kerja menandakan bahwa pekerja semakin berkinerja.
4. Kehadiran ditempat kerja, kerja yaitu semakin sedikitnya jumlah catatan kerja akan semakin baik.
5. Sikap kooperatif di dalam organisasi yaitu semakin biasanya suatu kemampuan melakukan kerja sama akan semakin baik.

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian berikut meneliti tentang pengaruh Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian kuantitatif.

Lokasi Penelitian

Penelitian berikut dilaksanakan di PT. Jatim Autocomp Indonesia (JAI) yang berlokasi di Jl. Raya Wonoayu no. 26 belakang Desa Gempol,

Kecamatan Gempol, Kabupaten Pasuruan 67155, Jawa Timur – Indonesia.

Waktu Penelitian

Untuk menyelesaikan penelitian ini membutuhkan waktu sekitar 6 bulan, yang dilaksanakan sejak bulan Desember 2021 s/d Maret 2022.

Populasi

Populasi adalah suatu tempat general yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas serta karakter tertentu dan ditetapkan dalam kegiatan penelitian guna dilaksanakannya pembelajaran dan selanjutnya dilakukan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2019:126). Populasi pada penelitian ini yaitu area Pre Assy J72A Mazda yang berjumlah 44 karyawan QA (Quality Alert).

Sampel

Sampel merupakan bagian dari banyaknya jumlah serta karakter yang ada dalam suatu populasi (Sugiyono, 2019:127). Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampel dengan mengikut sertakan seluruh anggota populasi yang ada (Sugiyono, 2019:133). Sampel yang diambil pada penelitian ini seluruh populasi dengan jumlah 44 karyawan.

Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik nonprobability, yang artinya teknik berikut tidak memberikan adanya peluang yang sama untuk setiap anggota sampel dapat dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2019:131).

Adapun kriteria dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan PT. JAI yang diteliti merupakan anggota FSPMI
2. Karyawan PT. JAI yang diteliti adalah karyawan tetap dan kontrak

Variabel & Definisi Operasional

Sugiyono (2019:68) berpendapat, variabel dalam penelitian adalah atribut, sifat, atau nilai dari individu, objek, atau suatu kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti dan dipelajari serta selanjutnya ditarik menjadi kesimpulan.

Variabel independen seringkali dinamakan sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mampu memberikan pengaruh atau mampu menjadi penyebab Adanya perubahan atau munculnya suatu variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebas merupakan Serikat Pekerja, insentif, dan motivasi. Sedangkan variabel dependen (terikat) adalah kinerja karyawan

Teknik Pengumpulan Data**a. Interview (Wawancara)**

Sugiyono (2019:195) menjelaskan bahwa wawancara merupakan teknik dalam upaya pengumpulan data yang dilakukan saat peneliti ingin menemui sebuah masalah yang harus diteliti, dan hal-hal lebih mendalam terhadap responden dalam jumlah yang sedikit.

b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik yang dilaksanakan dalam kegiatan pengumpulan data penelitian yang dilaksanakan dengan member sebuah perangkat untuk mengajukan pertanyaan baik tertulis maupun tidak tertulis terhadap responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2019:199)

c. Observasi

Observasi mengandung suatu ciri yang spesifik apabila dibandingkan dengan kuesioner dan wawancara yang selalu melakukan komunikasi secara langsung dengan orang, sedangkan observasi tidak hanya dilakukan pada orang, melainkan juga pada objek alam, dan lain sebagainya. (Sugiyono, 2019:203).

Penulis melakukan pengamatan pada lokasi perusahaan untuk mengamati secara langsung pada objek penelitian yang akan diteliti yang kemudian digunakan untuk menulis pada gambaran umum lokasi penelitiannya.

d. Studi Literatur

Menurut jurnal penelitian yang dilakukan oleh Danyswara Negara dan Supriyatin (2018:7), Studi Literatur merupakan suatu kegiatan mengumpulkan data guna menemukan adanya suatu literature guna melakukan analisis dari adanya data yang ditemukan dari objek atau dari lokasi yang sedang diteliti.

Studi literature yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan suatu sumber informasi berupa jurnal-jurnal penelitian terdahulu, buku teori yang relevan dan bersifat up to date (Terbaru), Training Class (Kelas belajar) pada perusahaan untuk mendapatkan informasi perusahaan, serta internet. Penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran data penelitiannya.

Teknik Analisis Data Uji Validitas

Validitas merupakan suatu hasil dari penelitian yang dinyatakan valid karena adanya kesamaan dalam data baik yang terkumpul dengan data yang sebenarnya terjadi di lapangan atau objek penelitian (Sugiyono, 2019:175).

Uji Reliabilitas

Adalah alat yang dipergunakan dalam pengukuran konsistensi kuesioner yang terdiri dari indicator dari variabel. Sebuah kuesioner bias dikatakan reliabel jika jawaban dari para respoiden dalam pertanyaan maupun pernyataan memiliki nilai konsistensi atau memiliki kestabilan dari waktu ke waktu.

Uji Normalitas

Langkah pengujian ini akan menguji variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y) dengan tujuan untuk memastikan data penelitian yang sedang dilakukan apakah berasal dari populasi yang sebarannya normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Klomogorov smirnov, apabila hasil signifikasi > 0,05 yang berarti residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah alat uji static yang memiliki tujuan menguji dan membuktikan apakah pada model regresi penelitian tersebut ditemui adanya korelasi antar variabel bebas. Sebagaimana disampaikan menurut pakar bahwa model regresi yang baik ialah tidak terdapat adanya korelasi antar sesama variabel bebas. Dapat juga dilihat dari ukuran tolerance dan Variant Inflation Factor (VIF).

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas lakukan agar dalam penelitian diketahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual untuk suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian dari residual dalam pengamatan satu dengan lainnya tetap maka disebut dengan homoskedastisitas.

Uji t (Uji Parsial)

Uji parsial atau uji t digunakan guna melakukan uji apakah variabel bebas (X) memiliki hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Uji F (Uji Simultan)

Uji F atau uji simultan merupakan pengujian hipotesis antara variabel X dan variabel Y secara simultan atau bersama-sama.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji berikut merupakan hubungan secara linier yang dilakukan antara variabel bebas (X1,X2,X3) dengan variabel terikat (Y).

$$Y = + b_1X_1 + b_2X_2+ b_3X_3 \dots + b_nX_n +$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

: Konstanta (nilai Y apabila X1, X2, X3.....,Xn=0) b : Koefisien regresi (nilai peningkatan maupun penurunan)

X1 : Serikat Pekerja X2 : Insentif

X3 : Motivasi

e : Residual/ Error

Uji Koefisien Determinasi (R2)

Tujuan dari adanya uji koefisien determinasi (R2) adalah agar dapat diketahui besar kecilnya pengaruh antar variabel. Besarnya nilai R2 mengartikan presentase variasi nilai variabel terikat (Y) yang bisa dijelaskan dari persamaan regresi yang dihasilkan.

Keterangan :

D = Determinasi

R2 = Nilai

korelasi berganda 100% = Presentase kontribusi

HASIL & PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kemudian dianalisis menggunakan uji statistik yang telah disesuaikan. Maka, penulis dapat menyatakan dan menjelaskan jawaban hasil rincian analisis dan pengujian sebagai berikut ini : Pengaruh Serikat Pekerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari hasil pengujian pengaruh serikat pekerja terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh bahwa serikat pekerja memiliki nilai thitung 2,101 > ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0,042 < 0,05. Dari hasil tersebut maka Ha1 diterima sedangkan H01 ditolak. Jadi, ditemukan adanya pengaruh yang dinyatakan signifikan antara serikat pekerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan tujuan menjaga hubungan yang baik antara perusahaan dengan pekerja, serikat pekerja bertugas untuk menyeimbangkan antara hak dan kewajiban pekerja dengan perusahaan, aspirasi yang dikeluhkan karyawan PT. JAI dapat tersampaikan kepada pihak manajemen, melalui rapat umum yang diadakan dalam 1 bulan sekali yang menghasilkan hak-hak dan kesejahteraan pekerja seperti Insentif yang diberikan yaitu, Cuti tahunan, Tunjangan Shift malam, transportasi, Family Gathering, Rekreasi, Makanan tambahan pada saat shift malam (Extra Fooding), Kado Ulang Tahun, dsb. Kesejahteraan pekerja akan menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sintania Syifa Nurul Aini, dan M. Yahya Arwiyah (2018), menyatakan bahwa ada pengaruh yang secara positif dan signifikan yaitu sebesar 13,2% dalam mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil dari pelaksanaan uji, ditemukan adanya pengaruh Insentif terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh bahwa variabel insentif memiliki nilai thitung $2,780 > t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,008 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_{a2} diterima sedangkan H_{02} ditolak. Jadi, terdapat pengaruh yang signifikan antara insentif terhadap kinerja karyawan.

Insentif merupakan pemberian dari perusahaan diluar gaji yang telah diberikan. Dalam pengamatan yang dilakukan oleh peneliti terdapat insentif dalam bentuk material maupun non material yang diberikan kepada karyawan PT. JAI. Seperti insentif adanya jenjang karir melalui sumbang saran (Ochibohiroi), hal ini tentunya membuat karyawan akan berusaha untuk meningkatkan produktifitas dan memberikan ide-ide kreatif untuk mempermudah dalam proses bekerja, insentif lain yaitu pemberian piagam penghargaan, pendidikan dan pelatihan, dan bonus tahunan berdasarkan penilaian kinerja karyawan.

Dalam hipotesis kedua ini didukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pebrianti dan Jontro Simanjuntak (2020), dari penelitiannya menyatakan hasil bahwa adanya Insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Ut Quality Indonesia. Dengan adanya insentif maka semangat karyawan akan lebih meningkat..

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki nilai thitung $0,923 < t_{tabel} 2,021$ dengan tingkat signifikan $0,362 > 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_{a3} ditolak sedangkan H_{03} diterima. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan adanya pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. JAI.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang tidak signifikan menandakan bahwa pekerja PT. JAI hanya sedikit yang merasakan motivasi sebagai pengukur kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian karyawan kurang diperhatikan terutama dalam kebutuhan sosial dan aktualisasi diri terutama terhadap karyawan baru yang memiliki masa kerja < 1 tahun, karyawan baru sangat perlu untuk adaptasi diri baik dengan rekan kerja maupun dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain jika atasan mampu menerima karyawan baru dengan baik serta mempercayakan karyawan dalam melaksanakan aktivitas produksi maka kebutuhan akan aktualisasi diri akan terpenuhi dan produktivitas akan meningkat. Tujuan utama dalam motivasi adalah mendorong pekerja dalam penyelesaian tanggung jawab yang sudah diberikan.

Pengaruh Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi berpengaruh secara simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia, dapat dilihat pada tabel kolom F uji simultan dengan nilai Fhitung $17,118 > F_{tabel} 2,83$ dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut maka H_{a4} diterima sedangkan H_{04} ditolak. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. JAI.

Jika ketiga variabel independen yakni serikat pekerja (X1), Insentif (X2), dan Motivasi (X3) ditingkatkan maka secara bersama-sama maka dapat meningkatkan kinerja karyawan .

PENUTUP**Kesimpulan**

Dari hasil analisa yang dilakukan serta secara keseluruhan bab yang sudah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan beriku:

- a. Serikat Pekerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia, hal ini dapat diketahui dari tabel koefisian pada kolom t dengan nilai thitung 2,101 > ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0,042 < 0,05. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Serikat Pekerja melalui program- program yang tertera pada buku Perjanjian Kerja Bersama.
- b. Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia, dapat dilihat dari tabel koefisian pada kolom t dengan nilai thitung 2,780 > ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0,008 < 0,05. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Insentif seperti adanya promosi atau jenjang karir, sumbang saran, piagam penghargaan, yang membuat kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.
Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia, dapat dilihat dari tabel koefisian pada kolom t dengan nilai thitung 0,923 < ttabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0,362 > 0,05. Artinya peningkatan atau penurunan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh Motivasi, karena dorongan akan aktualisasi diri yang dilakukan oleh atasan kurang tepat.
- c. Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi berpengaruh secara simultan (bersama- sama) terhadap Kinerja Karyawan PT. Jatim Autocomp Indonesia, dapat dilihat pada tabel kolom F uji simultan dengan nilai Fhitung 17, 118 > Ftabel 2,83 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Artinya bahwa peningkatan atau penurunan kinerja karyawan dipengaruhi oleh Serikat Pekerja, Insentif, dan Motivasi secara bersama-sama.

Saran

- a. Saran bagi perusahaan
 1. Diharapkan PT. Jatim Autocomp Indonesia dapat menjaga keseimbangan, hak-hak dan kewajiban antara pihak pekerja dengan pihak manajemen sesuai dengan aturan yang berlaku yang sudah tertera pada PKB (Perjanjian Kerja Bersama) agar terus beriringan dan saling menguntungkan baik bagi pihak pekerja maupun bagi pihak perusahaan. Mengingat bahwa serikat pekerja dan insentif memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.
 2. Pihak manajemen PT. Jatim Autocomp Indoneisa harus terus mengoptimalisasi pemberian motivasi terhadap pekerja. Salah satunya ialah berupa bentuk perhatian atau timbal balik, disamping memenuhi target perusahaan, perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh pekerja agar semakin efektif dan motivasi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan.
- b. Saran bagi peneliti selanjutnya
Untuk penelitian dimasa mendatang diharapkan akan melakukan pengembangan dari penelitian yang sudah dilakukan yaitu dengan mengembangkan dari varian varabel bebas yang ada. Karena terdapat variabel bebas yang lainnya yang mungkin dapat memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan. Contohnya kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Sintania S.N, dan M. Yahya Arwiyah. 2018. Serikat pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. Inti (Persero) Bandung. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol. 11, No. 2, Hal 73-79.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori – teori manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Effendy, Amin Aidil, dan Armina Fadhilah. 2018. Pengaruh Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Calibramed Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma (JIMF)*, Vol. 1, No. 3, 85-96.
- Juariah, Siti, dkk. 2021. Serikat kerja karyawan dan hubungan industrial terhadap kesejahteraan karyawan pada PT. Musi Hutan Persada South Sumatra Province. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No. 3.
- Negara, Danyswara dan Supriyatin. 2018. Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indofood. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, Vol. 7, No. 5.
- Pebrianti, dan Jontro Simanjuntak. 2020. Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ut Quality Indonesia. *Journal of Management, Accounting, Economic and Business*, Vol 01. No. 02.
- Pemerintah Indonesia. 2000. *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh*. Jakarta: Sekretariat Negara
- Pratama, Ahmad Ari. 2017. Pengaruh serikat pekerja, budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Manajemen, fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Islam Negri Syarif Hidayatullah*. Jakarta.
- Prayitno, Hadi Jalmo, dkk. 2020. Pengaruh Kompetensi, Insentif dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Narkotika Nasional Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal of Environment and Management*, 1(2), 91-102.
- Raharjo, Sahid. 2017. “Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov dengan SPSS Full Edisi”. <https://www.youtube.com/watch?v=Q1IrsLDm9co>. Diakses pada tanggal 4 Juni 2022.
- Rivai, Veithzal, dan Ella Jauvani Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cet.5, Jakarta Raja Grafindo Persada
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen sumber daya manusia*. Cet. 26, Jakarta: Bumi Akasara.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2019. *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulha, Latifah. 2020. “Tutorial + Penjelasan Analisis Regresi Linier Berganda dengan SPSS paling mudah”. <https://youtu.be/rPcvwHe8qMM>. Diakses pada tanggal 4 Juni 2022.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Tri Basuki, Agus. 2019. *Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis(Dilengkapi Aplikasi SPSS & Eviews)*.Cetakan ketiga. Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Yazaki. 2020. *Perjanjian Kerja Bersama FSPMI*. Pasuruan: PUK JAI.