

PENGARUH SHIFT KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. KAI (Persero) UPT STASIUN TIGA GAJAH BATURAJA

Noviansyah¹, Mardiansyah², M. Kurniawan³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen Universitas Baturaja

¹noviansyahrais95@gmail.com ²muhamadian25@gmail.com

Abstract

*This study discusses the effect of shift work and motivation work on performance employees at PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah. The data collection technique used in this writing is through the distribution of questionnaires. The total population in this study was 33 people. The analytical method used is a quantitative method using multiple linear regression analysis tools. Based on the results of the analysis that has been carried out, it is concluded that either partially or simultaneously shifts work and motivation work to performance employees at PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah. The coefficient of determination (*R square*) is 0.591. This means that the contribution of the variable effect of reward, punishment, and teamwork on employee performance is 59.1 % while the remaining 40.9 % is influenced by other variables not examined in this research, namely responsibility, work discipline and incentives.*

Keywords: shift work, motivation work, performance employee

Abstrak

Penelitian ini membahas tentang pengaruh shift kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penulisan ini melalui penyebaran kuesioner. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka disimpulkan bahwa baik secara parsial maupun simultan shift kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah. Koefisien Determinasi (*R square*) sebesar 0,591. Hal ini berarti bahwa sumbangan pengaruh variabel pemberian reward, punishment dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai sebesar 59,1% sedangkan sisanya sebesar 40,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam peneliti ini yaitu tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif.

Kata Kunci : Shift Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur atau bagian investasi terbesar dari suatu organisasi terutama sekali organisasi ekonomi seperti perusahaan. Oleh karena itu banyak sekali perusahaan yang mulai secara serius membangun dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang sangat penting mengingat kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusianya. Bila suatu perusahaan telah mempunyai strategi dan tujuan, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan sumber daya manusia apa saja yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Kinerja merupakan

suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen ke-pemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi (Sedarmayanti, 2017). Kinerja perusahaan ini didapat dari kinerja para karyawan yang tinggi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perusahaan yang rendah akan membuat perusahaan tersebut kesulitan dalam bersaing dan mencapai tujuannya.

Motivasi menjadi sumber kualitas dari kinerja karyawan, hal ini disebabkan dengan adanya motivasi setiap karyawan akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Permasalahan motivasi karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah yaitu kurangnya motivasi berupa *reward* yang tidak diberikan oleh pimpinan perusahaan karena dampak pandemi *covid-19* ditahun 2020 sehingga karyawan kurang antusias dan kurang menyenangi pekerjaan yang telah diberikan, selain itu motivasi kerja karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah juga berkurang karena ide dan inovasi dari karyawan cenderung tidak didengarkan sehingga para karyawan hanya melakukan tugas sesuai tupoksi yang berlaku.

Kemudian karyawan PT. KAI (Persero) UPT. Stasiun Tigagajah masih banyak yang belum memperoleh pelatihan dan promosi jabatan padahal hal tersebut sangat penting untuk pengembangan karir para karyawan terlebih lagi untuk karyawan yang memiliki prestasi dan pengalaman bekerja yang sudah lama di perusahaan, hal itulah yang menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk berusaha mengejar promosi jabatan.

Selain motivasi kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Penggunaan *shift* kerja menjadi salah satu strategi yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas secara maksimal dan efisien. Permasalahan yang sering terjadi adalah tidak semua orang dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja. Dengan demikian, *shift* kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Salah satu masalah yang sering terjadi setiap perusahaan di Indonesia adalah kurang tanggap menangani kualitas sumber daya manusia yang rendah. Persoalan kinerja karyawan dapat terlaksana serta terpenuhi apabila variabel yang mempengaruhi dapat mendukung. Variabel yang dimaksud adalah *Shift Kerja* dan *Motivasi Kerja*.

LANDASAN TEORI

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Edison (2018:10), manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/ karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. MSDM ini sendiri didefinisikan sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan strategis organisasi. Menurut Sedarmayanti (2017:11), MSDM adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Shift Kerja

Shift kerja mempunyai berbagai definisi tetapi biasanya Shift kerja disamakan dengan pekerjaan yang dibentuk di luar jam kerja biasa (08.00-17.00). Ciri khas tersebut adalah kontinuitas, pergantian dan jadwal kerja khusus. Secara umum yang dimaksud dengan Shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. Namun demikian adapula definisi yang lebih operasional dengan menyebutkan jenis Shift kerja tersebut. Shift kerja disebutkan sebagai pekerjaan yang secara permanen atau sering pada jam kerja yang tidak teratur (Kuswadi, 1997).

Indikator Shift Kerja

Menurut Kroll (2010:75) *shift* kerja terdiri dari dua indikator, antara lain:

- Pembagian waktu *shift* yaitu perputaran jam kerja yang dilakukan perusahaan secara cepat maupun lambat dengan jangka waktu dua hari hingga satu bulan.
- Pergantian *shift* kerja yaitu pergantian jam kerja yang diinginkan karyawan dengan mengubah jadwal kerja yang sudah ditentukan perusahaan

Motivasi Kerja

Menurut (Wibowo 2015 : 111) “Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan memper-timbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan”. Motivasi kerja dapat memberi energi yang

menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kegairahan dan kebersamaan.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut George dan Jones (2005:175), Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Ada 3 indikator motivasi kerja yaitu:

1. Arah perilaku (*direction of behavior*)
2. Tingkat usaha (*level of effort*)
3. Tingkat kegigihan (*level of persistence*)

Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016), kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Menurut Ruliana (2016: 153), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018: 193) untuk mencapai dan menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu:

1. Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas, terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu penyelesaian. Penyelesaian yang tepat waktu dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

Taat asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan

Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja menurut Moeheriono (2018) adalah "*performance management can be defined as a systematic process for improving organizational performance by developing the performance of individual and teams*" (manajemen kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu

proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengembangkan kinerja individu dan tim).

Mathis & Jackson dalam Ramadhan (2018) standar utama dalam mengukur kinerja karyawan ada 6, adapun perinciannya yaitu:

- a. *Quantity of output* (jumlah hasil)
Quantity of output dilakukan dengan cara membandingkan antara standar pekerjaan yang diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan.
- b. *Quality of output* (kualitas hasil)
Quality of output diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Standar ini lebih menekankan pada kualitas yang dihasilkan dibanding jumlah yang dihasilkan.
- c. *Timelines of output* (rentang waktu pengerjaan)
Ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan sering digunakan sebagai ukuran atau penilaian terhadap prestasi kerja. Apabila karyawan dapat memperpendek atau mempersingkat waktu pengerjaan, maka karyawan tersebut dapat dikatakan telah memiliki prestasi kerja yang baik.
- d. *Presence at work* (kehadiran di tempat kerja)
Asumsi yang digunakan dalam mengukur atau menilai kerja karyawannya dengan melihat daftar hadir. Jika kehadiran karyawannya dibawah standar hari kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi.
- e. *Efficiency of work completed* (menyelesaikan kerja secara efisien)
Suatu pelaksanaan kerja dengan cara tertentu, tanpa mengurangi tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Melakukan setiap kegiatan suatu organisasi dengan tujuan untuk memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin sesuai dengan standar yang ada.
- f. *Effectiveness of work completed* (menyelesaikan kerja secara efektif)
Suatu pekerjaan dikatakan efektif jika suatu pekerjaan dapat menghasilkan *output* yang diselesaikan tepat pada waktunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

METODE PENELITIAN

Penelitian akan dilakukan pada PT. KAI (Persero) UPT Stasiun Tigagajah yang berlokasi di Jl. Komp. PT Semen, Baturaja Lama, Batu Raja Timur, Kabupaten Ogan Komering Ulu, Sumatera Selatan 32126. Umumnya dalam kegiatan penelitian dikenal dengan dua sumber data yang sering kali digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Pada penelitian ini menggunakan sumber data primer. Data primer diperoleh melalui kuisioner yang dilakukan secara langsung dari dalam perusahaan, yaitu kuisioner yang akan dibagikan kepada karyawan PT. KAI (Persero) UPT Stasiun Tigagajah. Populasi pada penelitian ini akan diambil dari keseluruhan karyawan PT. KAI (Persero) UPT Stasiun Tigagajah yang berjumlah 33 orang. Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini kurang dari 100 maka keseluruhan populasi tersebut dijadikan responden dan penelitian ini merupakan penelitian populasi. Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebar. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuisioner dan mengolahnya dengan metode statistik SPSS.

HASIL ANALISIS

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Shift Kerja (X₁), Motivasi Kerja (X₂) dan Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Analisis Uji Validitas			
Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Shift Kerja (X₁)			
Item 1	0,965	0,355	Valid
Item 2	0,877	0,355	Valid
Item 3	0,860	0,355	Valid
Item 4	0,881	0,355	Valid
Item 5	0,435	0,355	Valid
Item 6	0,938	0,355	Valid
Item 7	0,961	0,355	Valid
Item 8	0,896	0,355	Valid
Motivasi Kerja (X₂)			
Item 1	0,762	0,355	Valid
Item 2	0,890	0,355	Valid
Item 3	0,888	0,355	Valid
Item 4	0,896	0,355	Valid
Item 5	0,918	0,355	Valid
Item 6	0,910	0,355	Valid
Item 7	0,402	0,355	Valid
Item 8	0,550	0,355	Valid
Item 9	0,750	0,355	Valid
Item 10	0,910	0,355	Valid
Item 11	0,746	0,355	Valid
Item 12	0,873	0,355	Valid
Item 13	0,476	0,355	Valid
Item 14	0,810	0,355	Valid
Item 15	0,888	0,355	Valid

Kinerja Karyawan (Y)			
Item 1	0,767	0,355	Valid
Item 2	0,763	0,355	Valid
Item 3	0,482	0,355	Valid
Item 4	0,846	0,355	Valid
Item 5	0,673	0,355	Valid
Item 6	0,526	0,355	Valid
Item 7	0,782	0,355	Valid
Item 8	0,643	0,355	Valid
Item 9	0,575	0,355	Valid
Item 10	0,790	0,355	Valid

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Dari hasil uji validitas diketahui bahwa r tabel dari yang dicari pada signifikan $\alpha = 0,05 : n - 2 = 31$ didapatkan r tabel adalah 0,355 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r hitung setiap pernyataan dari variabel independent lebih besar dari r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach's alpa pada variabel *Shift Kerja* (X_1) sebesar 0,948, variabel *Motivasi Kerja* (X_2) 0,955, dan variabel *Kinerja Karyawan* (Y) sebesar 0,880. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai reliabilitas butir pernyataan pada kuesioner yang diuji menunjukkan nilai masing-masing variabel yaitu *Shift Kerja*, *Motivasi Kerja*, dan *Kinerja Karyawan* memiliki nilai di atas 0,6. Hal ini berarti seluruh butir pernyataan dari semua variabel dapat dikatakan reliabel atau layak digunakan untuk alat penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Shift Kerja (X_1)	0,948	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,955	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,880	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk melihat apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini menggunakan one-sample uji *kolmogorov smirnov*. Untuk mendeteksi normalitas data dapat dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan melebihi nilai signifikansi yang telah ditetapkan. Kriteria pengambilan keputusan data berdistribusi normal adalah memenuhi syarat H_0 diterima, yaitu jika memiliki nilai $\text{sig} > \alpha$ (biasanya 5% atau 0,05)

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.28374453
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.061
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan nilai Exact Sig pada tabel 3 didapatkan bahwa kolmogorov smirnov bernilai signifikansi $0,200 > 0,05$ sehingga dapat dikatakan bahwa data berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada atau tidanya multikolinearitas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada gejala multikolinearitas.

Jika nilai *Tolerance* $< 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka ada gejala multikolinearitas

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai *ToleranceShift Kerja* (X_1) 0,999 dan VIF sebesar 1.001 dan nilai *Tolerance Motivasi Kerja* (X_2) sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1.001. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala multikolinearitas karena nilai *Tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah dengan melakukan uji Glejser. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai sig > 0,05, maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dan jika nilai sig < 0,05, maka terjadi gejala heteroskedastisitas.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.341	2.350		3.974	.000
	Shift Kerja	-.111	.059	-.320	-1.898	.067
	Motivasi Kerja	-.043	.035	-.210	-1.248	.222

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dilihat bahwa nilai sig variabel *Shift Kerja* (X_1) sebesar 0,067 dan nilai sig variabel *Motivasi Kerja* (X_2) sebesar 0,222. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai dari seluruh variabel bebas (Independen) memiliki nilai sig > 0,05 yang berarti bahwa model dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.917	4.263		2.796	.009
	Shift Kerja	.662	.106	.722	6.219	.000
	Motivasi Kerja	.137	.063	.254	2.193	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022(diolah)

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat hasil perhitungan regresi linear berganda maka persamaan regresi berganda dapat disusun persamaan sebagai berikut.

$$Y = 11,917 + 0,662X_1 + 0,137X_2$$

1. Nilai konstanta sebesar 11,917 yang berarti jika variabel shift kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 11,917.
2. Nilai koefisien regresi variabel shift kerja (X_1) sebesar 0,662 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan shift kerja (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, 662 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai nol.
3. Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,137 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, 137 dengan asumsi variabel shift kerja (X_1) bernilai nol.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Adapun pengujian terhadap pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.917	4.263		2.796	.009
	Shift Kerja	.662	.106	.22	6.219	.000
	Motivasi Kerja	.137	.063	.254	2.193	.036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh t_{hitung} shift kerja (X_1) sebesar 6, 219 dan t_{hitung} motivasi kerja (X_2) sebesar 2, 193. Dengan t_{tabel} ($\alpha/2 = 0,05/2 = 0.025$) dan $df = (n-k-1)$ yaitu $(33-2-1 = 30)$, untuk uji dua pihak diperoleh $t_{tabel} = 2,042$.

Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis *Shift Kerja* terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

$H_0 : b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan *Shift Kerja* terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

$H_a : b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh signifikan *Shift Kerja* terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

$t_{hitung} (6,219) > t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh signifikan *Shift Kerja* terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

2. Pengujian hipotesis Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

$H_0 : b_2 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh signifikan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

$H_a : b_2 \neq 0$ artinya, ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

$t_{hitung} (2,193) > t_{tabel} (2,042)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan terhadap karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Tabel 7. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1319.595	2	659.798	22.156	.000 ^b
	Residual	893.375	30	29.779		
	Total	2212.970	32			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Shift Kerja

Sumber: Data Primer. 2022 (diolah)

Berdasarkan tabel menunjuk-kan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $22,156 > 3,32$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara simultan ada pengaruh signifikan *Shift* Kerjadan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengolahan data Koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel 5.13 sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Analisi Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2)				
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.772 ^a	.596	.569	5.457
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Shift Kerja				

Sumber: Data Primer, 2022 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,596. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh *Shift* Kerjadan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan 59,6% sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu, tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017:228).

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda Nilai konstanta sebesar 11,917 yang berarti jika variabel shift kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) bernilai nol, maka kinerja karyawan (Y) sebesar nilai konstanta yaitu 11,917. Kemudian nilai koefisien regresi variabel shift kerja (X_1) sebesar 0,662 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan shift kerja (X_1) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, 662 dengan asumsi variabel motivasi kerja (X_2) bernilai nol. Dan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,137 bernilai positif menyatakan bahwa setiap kenaikan motivasi kerja (X_2) meningkat sebesar satu-satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0, 137 dengan asumsi variabel shift kerja (X_1) bernilai nol.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan secara parsial dan simultan, secara parsial (Uji t) untuk variabel *Shift* kerja terdapat pengaruh yang signifikan antara *Shift* kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah dengan nilai $t_{hitung} >$



$t_{\text{tabel}} = 6,219 > 2,042$. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Kuswadi, 1997) *Shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan dimana indikator-indikator *Shift* kerja yang ada di dalam manajemen PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah seperti pembagian waktu *Shift* dan pergantian waktu *shift* para karyawannya diimplementasi-kan dengan baik. Secara operasional maupun secara manajerial beberapa indikator tersebut dapat meningkatkan pemahaman pimpinan akan pentingnya kualitas kinerja karyawan di lingkungan manajemen PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah. Hal ini tentu diharapkan dapat meningkatkan komitmen organisasi di perusahaan ini.

Sebagai contoh bila seluruh karyawan merasakan adanya pembagian waktu dinas *shift* kerja yang adil dan sesuai serta dalam hal pergantian *shift* kerja yang teratur, maka karyawan tersebut akan merasa lebih semangat serta akan menjalankan pekerjaannya tanpa beban dan hambatan.

Variabel Motivasi Kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. KAI di UPT Stasiun Tigagajah dengan nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}} = 2,193 > 2,042$. Dengan kata lain, pengaruh motivasi (Persero) kerja karyawan PT. KAI di UPT Stasiun Tigagajah cukup kuat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori (George dan Jones, 2005) yang menyebutkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kekuatan psikologis di dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan di dalam menghadapi rintangan. Jika dikaitkan dengan hasil motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah memiliki tingkat motivasi yang cukup kuat. Dengan demikian motivasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan dan nilai yang ada di perusahaan membuat karyawan memiliki dedikasi yang kuat kepada perusahaan yang ditandai dengan kegigihan yang tinggi setiap karyawan serta berusaha dalam mencapai kualitas dan target perusahaan.

Sebagai contoh bila seluruh karyawan merasakan adanya motivasi di dalam dirinya dalam menjalankan kinerja di perusahaan yang memperhatikan kesejahteraan karyawannya, maka kemungkinan karyawan tersebut akan bekerja dengan sepenuh hati. Dan bila itu terjadi, maka diharapkan manajemen PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah dapat meningkatkan komitmen organisasi melalui peningkatan motivasi kerja karyawan baik secara mental ataupun secara nyata.

Secara simultan (Uji F) menunjukkan hasil bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $22,156 > 3,32$ maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan *Shift* Kerjadan Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah. Koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,596. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh *Shift* Kerja dan Motivasi Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah sebesar 59,6% sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini, yaitu tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017: 228).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel *Shift* Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah baik secara parsial maupun simultan.
2. Hasil koefisien determinasi R square menunjukkan bahwa *Shift* Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di UPT Stasiun Tigagajah sebesar 59,6% sedangkan sisanya yaitu 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yaitu tanggung jawab, disiplin kerja dan insentif (Sedarmayanti, 2017:228).

Saran

1. Pihak manajemen perusahaan disarankan untuk mengoptimalkan pembagian waktu *Shift* Kerjadan juga mengatur pergantian waktu shift kerja secara adil dan merata kepada setiap karyawannya sehingga akan meningkatkan kualitas kerja dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.
2. Pihak pimpinan perusahaan disarankan untuk meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Disarankan Lebih banyak mendengarkan ide dan inovasi dari para karyawan serta mengadakan pelatihan dan promosi jabatan kepada karyawan yang berprestasi sehingga akan meningkatkan kualitas kerja dan dapat mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Selanjutnya untuk meneliti faktor-faktor penyebab lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat memilih subjek penelitian yang tepat pada perusahaan atau

organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digeneralisasikan dan dikembangkan untuk kasus diluar objek penelitian, untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Pendekatan Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edison, Emran et al. 2018. *Manajemen dan Riset Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- George and Jones. (2005). *Understanding and Managing Organizational Behavior 4th Edition*. Pearson Prentice Hall.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kroll, Rainer. (2010). *Evaluation of The Effects of Shift Work Assignment: A Survey of Motivation in Police Officers*. Journal Proquest LLC New York.
- Kuswadi, S.(1997). *Pengaturan Tidur Pekerja Shift, Cermin Dunia Kedokteran, No. 116/1997*
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Salemba Empat
- Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta : Penerbit Gava Media.
- Ruliana, Poppy. 2016. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan Serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama. 2017.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2009. *Analisis Regresi Dan Uji Hipotesis*. Yogyakarta : Media Pressindo.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Buku Ajar Statistik Parametrik, Non Parametrik, Validitas dan Reliabilitas*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Wibowo, W. (2015). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.