

Jam Kerja, Adversity Quotient, dan Motivasi: Dinamika Kinerja Karyawan Alfamidi di Nusaniwe, Kota Ambon

Nurul Maghfirah

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Email: fyrmaghfirah93@gmail.com

Ferdy Leuhery

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Email: ferdyleuhery12@gmail.com

Gloria Nia Sitaniapessy

Universitas Pattimura, Ambon, Indonesia

Email: sitaniapessygloria@gmail.com

Abstract

This study aimed to determine the effects of variable working hours, adversity quotient, and work motivation on Alfamidi employee performance in Nusaniwe District, Ambon City. The study's sample consisted of 47 Alfamidi employees chosen at random. The data was analyzed using SPSS Multiple Regression analysis, which employed descriptive and inferential statistics. The results showed that work motivation, adversity quotient, and working hours significantly positively impacted Alfamidi Employee Performance in Nusaniwe District, Ambon City. The study's findings indicate that Alfamidi Employee Performance in Ambon City's Nusaniwe District will benefit from increased working hours, the adversity quotient, and work motivation.

Keywords: *Working Hours, Adversity Quotient, Work Motivation, Employee performance*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh jam kerja, adversity quotient, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Sampel sebanyak 47 karyawan Alfamidi diambil dengan menggunakan teknik random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Regresi Berganda SPSS, yang menggunakan statistik deskriptif dan inferensial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, adversity quotient, dan jam kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa dengan meningkatkan jam kerja, adversity quotient, dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

Kata kunci: Jam Kerja, Adversity Quotient, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

1. Pendahuluan

Dalam era persaingan global yang semakin sengit, perusahaan tidak hanya bersaing dengan usaha sejenisnya, tetapi antar perusahaan dengan perusahaan lain juga memiliki keterkaitan langsung maupun tidak langsung. Fenomena ini mendorong perusahaan untuk lebih berfokus pada pencegahan penurunan kinerja dibandingkan melakukan perbaikan ketika terpinggirkan dari arena persaingan. Pentingnya pengembangan keterampilan tenaga kerja menjadi penting karena persaingan dunia bisnis yang semakin kompleks dan dinamis tersebut. Perusahaan harus membuat rencana pengembangan sumber daya manusia yang efektif yang memperhitungkan perubahan permintaan untuk memenuhi tantangan ini. Hal ini penting untuk menjamin kelangsungan hidup dan kemakmuran bisnis dalam industri yang ketat. Bisnis harus memprioritaskan pencegahan daripada perbaikan ketika mereka mulai tertinggal dalam persaingan global yang semakin kompleks dan dinamis (Zebua et al., 2023). Memahami perlunya upaya yang terfokus dalam menciptakan strategi *Human Resource Development* (HRD) yang efisien

memungkinkan perusahaan untuk menghadapi persaingan internasional dan menjamin kelangsungan hidup serta kesuksesan mereka di pasar yang penuh tantangan.

Alfamidi, sebagai jaringan minimarket yang tersebar di seluruh Indonesia, menyediakan berbagai produk kebutuhan sehari-hari. PT Midi Utama Indonesia Tbk (Alfamidi) dalam bidang ketenagakerjaan sesungguhnya cukup berprestasi karena mampu meraih penghargaan sebagai perusahaan terbaik kategori PMDN Berskala Besar dari Kementerian Ketenagakerjaan dalam penghargaan Naker Award 2023 di Gedung Balai Sarbini Jakarta (Nurfitri, 2023). Didirikan pada tahun 2007, Alfamidi menjadi elemen penting dalam memenuhi kebutuhan konsumen baik di perkotaan maupun pedesaan. Namun meskipun telah mendapat penghargaan terkait ketenagakerjaan masih terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh Alfamidi. Beberapa komplain yang sering dilontarkan konsumen kepada karyawan alfamidi diantaranya terkait informasi harga dan promo yang berbeda antara yang tercantum pada rak *display* dengan yang ada pada sistem, dan produk yang terinput namun tidak masuk dalam daftar produk yang dibeli dan komplain semacam ini menurut karyawan alfamidi dikarenakan kelalaian mengganti atau menarik informasi yang sudah kadaluarsa (Weni & Prasetya, 2024).

Kinerja karyawan merupakan komponen penting dari sumber daya manusia dan memainkan peran utama dalam keberhasilan suatu organisasi. Meithiana & Ansory (2019) menegaskan bahwa kemampuan organisasi untuk maju dan sukses terkait erat dengan pekerjaan produktif yang dilakukan anggota staf sebagai anggota vital dari basis sumber daya manusia. Pekerja yang kompeten dan berkomitmen sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, visi strategis, dan misi yang telah ditetapkan (Iskandar, 2018). Selain itu tidak dapat disangkal bahwa memiliki sumber daya manusia yang cukup sangat penting bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan mereka baik dari segi kuantitas maupun kualitas pekerja. Keberhasilan suatu perusahaan di bidangnya sangat dipengaruhi oleh keberadaan karyawan yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang diperlukan untuk memenuhi tuntutan organisasi (Darsana & Sukaarnawa, 2023).

Tantangan dalam jam kerja, khususnya terkait dengan absensi karyawan, menjadi permasalahan umum. Manipulasi waktu, kesulitan dalam pembagian shift, dan pencatatan manual dapat mempengaruhi akurasi data, mengakibatkan penurunan efisiensi, dan berpotensi merugikan perusahaan maupun karyawan. Ketidakhadiran karyawan pada jam kerja dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja perusahaan. Pergantian karyawan yang tidak hadir membutuhkan upaya ekstra, dan ketidakhadiran bisa menambah beban kerja karyawan lain, menyebabkan penurunan efisiensi jika pengganti tidak memiliki keterampilan yang sama. Sistem kerja shift yang diterapkan oleh Alfamidi, meskipun dapat menguntungkan perusahaan, juga dapat memberikan dampak negatif pada karyawan. Beban kerja, kelelahan, dan penurunan kinerja menjadi kendala yang perlu diperhatikan (Nisa et al., 2019).

Situasi di Alfamidi menunjukkan bagaimana meningkatkan jam kerja tanpa menawarkan imbalan yang lebih besar dapat mempengaruhi motivasi karyawan. *Adversity Quotient* (AQ) adalah faktor penting lainnya yang perlu dipertimbangkan; karyawan dengan AQ rendah dapat menghindari atau menyerah ketika dihadapkan dengan tantangan. Kepuasan kerja dan produktivitas sangat dipengaruhi juga oleh hubungan antara motivasi karyawan, AQ, dan jam kerja. Karyawan dapat diberikan kebebasan untuk menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan profesional mereka dengan menerapkan jam kerja yang fleksibel yang disesuaikan dengan kebutuhan mereka. Pekerja yang memiliki kemampuan mengatur waktu yang baik dan merasa dihargai karena memiliki jam kerja yang fleksibel biasanya lebih termotivasi untuk berkinerja tinggi (Hada et al., 2020). Oleh karena itu, penting untuk menyusun kebijakan sumber daya manusia yang seimbang dan memberikan insentif yang memadai untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh jam kerja, *adversity quotient* dan motivasi terhadap kinerja karyawan Alfamidi di kecamatan Nusawie, Ambon.

2. Literature Review

2.1 Jam Kerja

Pekerjaan diselesaikan selama jam kerja, yang dapat dilakukan pada siang atau malam hari. Menyusun tugas-tugas yang akan datang adalah langkah pertama untuk meningkatkan manajemen waktu. Jika pekerjaan Anda tidak direncanakan dengan cermat, tidak ada yang dapat membantu Anda menentukan apakah upaya Anda sejalan dengan tujuan Anda. Tugas-tugas yang perlu diselesaikan dapat diatur untuk menghemat waktu dan tenaga (Tanjung et al., 2021). Amri et al. (2018) mendefinisikan analisis jam kerja sebagai proses penentuan berapa jam kerja yang digunakan atau dibutuhkan seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Jam kerja merupakan kebutuhan yang paling umum dalam sebuah perusahaan. Jam kerja biasanya ditentukan oleh eksekutif perusahaan dengan mempertimbangkan kapasitas individu karyawan, hukum yang berlaku, dan kebutuhan bisnis. Menurut Hadianti & Ikhwana (2016), upah berdasarkan waktu adalah cara menghitung upah yang dibayarkan berdasarkan berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, seperti per hari, per jam, per minggu, per bulan, dan seterusnya.

H1 : Jam Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.2 Adversity Quotient

Adversity Quotient berdasarkan Madiistriyatno & Hadiwijaya (2020), dapat dicirikan sebagai teknik evaluasi yang mengukur kapasitas dan reaksi individu terhadap tantangan untuk mengubahnya menjadi peluang bagi pertumbuhan pribadi. Dengan fokus pada aspek emosional dan psikologis, konsep Adversity Quotient mencerminkan kemampuan individu untuk menghadapi tantangan dengan adaptif dan efektif, dan pada akhirnya mendorong pertumbuhan pribadi dan profesional. Melalui proses evaluasi dan pemahaman akan tingkat AQ individu, seseorang dapat mengidentifikasi potensi diri dalam menghadapi dan mengeksplorasi berbagai situasi yang penuh tekanan, serta meningkatkan daya tahan dalam menghadapi perubahan dan kesulitan dalam lingkungan yang kompleks.

H2 : Adversity Quotient berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Motivasi

Motivasi adalah keadaan di mana seseorang merasa terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nurjaya, 2021). Karena kontrak kerja yang mengatur perusahaan, penghargaan bagi karyawan tidak terlalu terlihat, dan tidak ada kebijakan yang diberlakukan terkait promosi. Ketika pekerja merasa bahwa mereka seharusnya melakukan lebih banyak upaya tetapi tidak diberi kompensasi, mereka menjadi tidak termotivasi dan berhenti bekerja sesuai kontrak. Menurut Sitorus (2020), motivasi kerja adalah suatu keadaan yang memiliki kapasitas untuk menghasilkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menetapkan kondisi kerja yang dapat membangkitkan motivasi dalam bekerja atau memperhatikan lingkungan kerja yang positif akan berdampak pada semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan (Heriyanti & Putri, 2021; Sitorus, 2020). Dari beberapa definisi yang telah disebutkan di atas, motivasi dapat dicirikan sebagai suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, menginspirasi, atau memotivasi seseorang untuk melakukan tindakan atau usaha untuk mencapai tujuan tertentu.

H3 : Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kinerja

Magfirah & Risambessy (2023) menegaskan bahwa perilaku seseorang di tempat kerja menentukan seberapa baik kinerja mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan

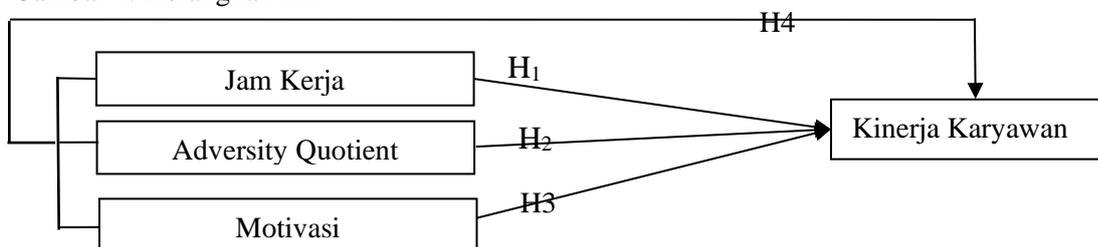
pekerjaannya. Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan harus melalui proses panjang yang disebut dengan evaluasi kinerja karyawan yang disebut juga dengan penilaian kinerja. Menurut Chandra & Maghfirah (2023), faktor motivasi dan kemampuan mempengaruhi kinerja. Pekerja dengan motivasi tinggi biasanya berkinerja baik, dan motivasi yang rendah adalah akar penyebab kinerja yang buruk. Kinerja karyawan atau biasa disebut dengan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam rangka memenuhi tanggung jawabnya (Mangkunegara dalam Pratama & Handayani, 2022). Seseorang yang memiliki kinerja baik tidak hanya dikarenakan faktor gen yang membuat seseorang tersebut pintar, cepat menguasai pekerjaan sampai dengan daya tanggap terhadap pekerjaan baru, akan tetapi karyawan yang memiliki kinerja yang baik adalah karyawan yang mampu mengelola faktor internal dan eksternal dengan sangat baik (Salim, 2020a).

H4 : Jam kerja, Adversity Quotient, Motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.5 Kerangka Penelitian

Kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan seperti pada Gambar 1.

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber: Data diolah, 2024

3. Metodologi Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan kuesioner untuk mengumpulkan data dari 90 karyawan di sembilan gerai Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon. Rumus Slovin digunakan untuk membuat sampel acak, dan menghasilkan 47 karyawan sebagai responden.

3.2 Operasional Variabel

a. Jam Kerja

Jam kerja diukur berdasarkan beberapa aspek yang mencakup kemampuan menyelesaikan tugas, prioritas kerja, kehadiran, pemanfaatan cuti, fokus selama jam kerja, dan fleksibilitas jadwal kerja. Dengan indikator jam kerja ini, penelitian dapat memperoleh data yang akurat dan relevan untuk menganalisis pengaruh jam kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

b. Adversity Quotient

Pengukuran variabel Adversity Quotient dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mencakup mengendalikan emosi, menghadapi kesulitan, menemukan penyebab kesulitan, bertanggung jawab, mengetahui hambatan, membatasi kesulitan, bertahan dalam situasi sulit dan mencari jalan keluar dari masalah. Dengan operasionalisasi variabel Adversity Quotient ini, penelitian dapat memperoleh data yang akurat dan relevan untuk menganalisis pengaruh Adversity Quotient terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

- c. **Motivasi**
 Pengukuran variabel motivasi kerja dilakukan dengan menggunakan indikator tanggung jawab terhadap tugas, proaktivitas dalam mencari solusi, pencapaian target, pengakuan dan apresiasi, dukungan pengembangan keterampilan, sistem promosi dan kenaikan gaji, umpan balik dari atasan, serta kesempatan untuk berkolaborasi.
- d. **Kinerja**
 Kinerja karyawan diukur berdasarkan beberapa aspek yang mencakup usaha memperbaiki kualitas kerja, meminimalkan kesalahan, kuantitas pekerjaan, kecepatan pelayanan, menghindari penundaan, pencapaian hasil yang diharapkan, kemampuan beradaptasi dan belajar, kemandirian dalam mengatasi masalah, serta identifikasi peluang dan inisiatif baru.

Pengukuran variabel-variabel tersebut dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang mencakup beberapa item pertanyaan. Setiap item dinilai menggunakan skala Likert 1-5, di mana 1 menunjukkan tingkat terendah (sangat tidak setuju) dan 5 menunjukkan tingkat tertinggi (sangat setuju).

3.3 Teknik Analisis Data

Untuk memverifikasi keakuratan dan konsistensi data, uji validitas dan reliabilitas pada instrumen data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS Statistic 25. Untuk memastikan data memenuhi kriteria untuk analisis tambahan, uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas dilakukan. Dampak dari variabel independen (jam kerja, adversity quotient, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) kemudian dinilai dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis dan analisis determinasi untuk menilai sejauh mana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Diharapkan bahwa pendekatan ini akan memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai elemen-elemen yang mempengaruhi kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

Adapun persamaan regresi berganda sesuai dengan variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + B1X1 + B1X2 + B3X3$$

Keterangan:

- Y = Kinerja
- a = Konstanta
- b1, b2 dan b3 = Koefisien persamaan regresi predictor X1 X2 dan X3
- X1 = Jam Kerja
- X2 = Adversity Quotient
- X3 = Motivasi

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengujian regresi, instrumen yang digunakan telah diuji validitasnya untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan sudah tepat untuk digunakan mengukur variabel terkait. Berikut ini hasil uji validitasnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
Jam Kerja (X ₁)	X1.1	0.549**	Valid
	X1.2	0.676**	Valid
	X1.3	0.626**	Valid

Variabel	Item	Korelasi	Keterangan
	X1.4	0.742**	Valid
	X1.5	0.786**	Valid
	X1.6	0.755**	Valid
Adversity Quotient (X ₂)	X2.1	0.405**	Valid
	X2.2	0.601**	Valid
	X2.3	0.694**	Valid
	X2.4	0.749**	Valid
	X2.5	0.770**	Valid
	X2.6	0.673**	Valid
	X2.7	0.488**	Valid
	X2.8	0.490**	Valid
Motivasi Kerja (X ₃)	X2.1	0.367*	Valid
	X2.2	0.932**	Valid
	X2.3	0.740**	Valid
	X2.4	0.671**	Valid
	X2.5	0.934**	Valid
	X2.6	0.855**	Valid
	X2.7	0.752**	Valid
	X2.8	0.566**	Valid
Kinerja Karyawan (Y ₁)	Y1.1	0.527**	Valid
	Y1.2	0.812**	Valid
	Y1.3	0.679**	Valid
	Y1.4	0.588**	Valid
	Y1.5	0.798**	Valid
	Y1.6	0.733**	Valid
	Y1.7	0.648**	Valid
	Y1.8	0.753**	Valid
	Y1.9	0.709**	Valid

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan valid karena rhitung > rtabel 0,374 berdasarkan tabel 1 yang menunjukkan hasil uji validitas keempat variabel penelitian. Oleh karena itu, hasil uji validitas variabel dianggap sah. Anda dapat melanjutkan dengan salah satu item pernyataan untuk uji reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Selain diuji validitasnya instrumen yang digunakan juga diuji reliabilitasnya sehingga dapat dipastikan instrumen yang digunakan konsisten dalam mengukur variabel terkait.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Jam Kerja X1	0.773	Reliabel
Adversity Quotient, X2	0.735	Reliabel
Motivasi Kerja X3	0.778	Reliabel
Kinerja Karyawan Y	0.766	Reliabel

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Variabel-variabel yang berkaitan dengan jam kerja, kinerja karyawan, motivasi kerja, dan Adversity Quotient dapat dikatakan reliabel, berdasarkan hasil uji reliabilitas Tabel 2, karena nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan uji regresi berganda data yang dikumpulkan harus melalui uji asumsi klasik agar hasil yang didapat dapat dipercaya.

Uji Normalitas

Pengujian asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan terkategori data normal. Jika data tidak memenuhi uji normalitas ini maka pengujian regresi berganda tidak dapat dilanjutkan.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97258523
Most Extreme Differences	Absolute	.093
	Positive	.064
	Negative	-.093
Test Statistic		.093
Asymptotic Significance (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test Distribution is Normal		
b. Calculated from data		
c. Lilliefors Significance Correction		
d. This is a lower bound ...		

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Hasil test untuk uji normalitas adalah normal distribution atas data penelitian yaitu T-Statistic value untuk uji One-Sample Kolmogorov Smirnov adlah 0.093 and a p-value > 0.05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi masalah multikolinearisme antar variabel penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficient		
	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
(Constant)	0.245		
JK	0.204	0.885	1.129
AQ	0.314	0.524	1.907
MK	0.658	0.549	1.821

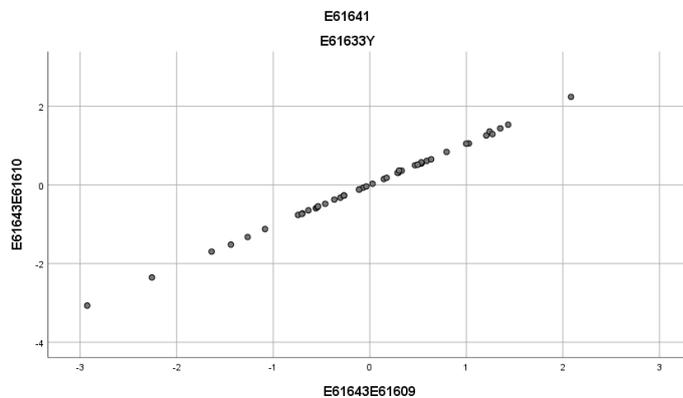
Sumber: Data penelitian diolah 2023

Tabel 4 menampilkan hasil uji multikolinearitas, yang menunjukkan bahwa nilai VIF masing-masing variabel independen lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara ketiga variabel tersebut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk memastikan tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada data penelitian.

Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data penelitian diolah 2023

Data dalam penelitian ini tidak menunjukkan asumsi heterokedastisitas, seperti yang dapat dilihat dengan menggunakan scatter plot yang menunjukkan bahwa data menyebar di atas dan di bawah titik nol. Ada beberapa kelemahan serius dalam analisis plot grafis. Oleh karena itu, diperlukan uji statistik yang lebih efektif untuk memastikan keakuratan hasil. Nilai residu absolut diregresikan dengan variabel independen menggunakan Uji Glejser, sebuah uji statistik. 0,05 digunakan untuk membandingkan nilai sig. Tabel 5 menyajikan hasil statistik uji Glesjer.

Tabel 5 Hasil Uji Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Significance
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.131	2.318		065	.948
	JK	.042	.062	.107	.2036	.048
	AQ	-.066	.079	-.171	.2468	.018
	MK	-.043	.076	-.112	.5377	.000

a. Dependent Variable: abs

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas uji Glejser pada Tabel 5, setiap variabel memiliki nilai sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dan variabel-variabel independennya tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4.3 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui bagaimana variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). Hasil pengujian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Regresi

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	0.245
Jam Kerja	0.204
Adversity Quotient	0.314
Motivasi Kerja	0.658

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Persamaan berikut ini dapat dibuat dengan menggunakan hasil uji regresi linier berganda:

$$(Y) = 0.245 + 0,204 (X1) + 0.314 (X2) + 0.658 (X3) e$$

1. Dalam model regresi ini, nilai konstanta sebesar 0,245 menunjukkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,245 jika variabel motivasi kerja (X3), adversity quotient (X2), dan jam kerja (X1) dianggap sama dengan nol.
2. Variabel Jam Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,204. Menurut penelitian ini, kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,204 untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel jam kerja.
3. Variabel Adversity Quotient memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,314. Menurut penelitian ini, terdapat peningkatan sebesar 0,314 pada kinerja karyawan untuk setiap kenaikan satu satuan pada variabel etika profesi.
4. Variabel motivasi kerja dalam penelitian ini memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,658, yang menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan pada variabel tersebut akan mengakibatkan kenaikan 0,658 jam kerja.

Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil Uji T-Statistik (Uji Parsial)

Berikut ini adalah hasil uji T-Statistik berdasarkan hasil pengujian regresi linier berganda.

Tabel 7. Hasil Uji T- Statistik

Variabel	T	Significance
Constant	0.065	0.948
Jam Kerja	2.036	0.048
Adversity Quotient	2.468	0.018
Motivasi Kerja	5.377	0.000

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Penjelasan Hasil Uji T-Statistik :

1. Variabel jam kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, seperti yang terbukti dari hasil pengujian dengan nilai T-Statistik sebesar 2,036 dan p-value sebesar 0,048.
2. Dalam konteks kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, Adversity Quotient juga memperlihatkan pengaruh yang positif dan signifikan, seperti yang ditemukan dalam pengujian dengan nilai T-Statistik sebesar 2.468 dan p-value sebesar 0,018.

3. Pengujian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, dengan nilai T-Statistik sebesar 5.377 dan p-value sebesar 0,000.

Uji Determinasi

Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel 8, menunjukkan nilai R-Square dari model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen atau seberapa besar pengaruhnya terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.853 ^a	.728		.709
a. Predictors: (constant) X3, X1, X2...				
b. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data penelitian diolah 2023

Menurut pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai R-Square sebesar 728 atau 72,8% berdasarkan tabel tersebut termasuk dalam kategori korelasi pengaruh yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa para pekerja di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon percaya bahwa Adversity Quotient, motivasi kerja, dan jam kerja memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan Alfamidi. Variabel yang tidak ada dalam model penelitian menyumbang 21,8% sisanya.

4.4 Pembahasan

Pengaruh Jam Kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa Jam Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel jam kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di daerah tersebut, dengan nilai T-Statistik sebesar 2,036 dan p-value sebesar 0,048. Berdasarkan temuan penelitian ini, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Alfamidi dapat memperoleh manfaat dari jadwal kerja yang terencana dengan baik yang mencakup penggunaan sistem shift. Hal ini menunjukkan bahwa jam kerja memiliki efek empiris yang penting terhadap kinerja dan bahwa, untuk menjaga pekerjaan mereka tetap efektif, karyawan harus merencanakan dan mengatur jam kerja mereka. Pengaturan penjadwalan yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan menghentikan penurunan kinerja.

Hasil penelitian ini menguatkan hasil penelitian sebelumnya, termasuk penelitian oleh Neksen et al., (2021) dan Prasetyo & Marlina (2019), yang menemukan bahwa jam kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan. Namun, temuan penelitian ini tidak konsisten dengan penelitian Yuda & Ardana (2017), yang tidak menemukan adanya hubungan yang nyata antara jam kerja dan kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Palar et al. (2022) menunjukkan bahwa jam kerja secara signifikan mengganggu kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian ini secara signifikan memajukan pengetahuan kita tentang hubungan antara produktivitas pekerja dan jam kerja di lingkungan ritel Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon.

Pengaruh Adversity Quotient terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Adversity Quotient memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon, berdasarkan hasil analisis regresi berganda. Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa variabel Adversity Quotient

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di daerah tersebut, dengan nilai T-Statistic sebesar 2,468 dan p-value sebesar 0,018.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon berkinerja lebih baik jika semakin tinggi tingkat Adversity Quotient mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik karyawan untuk memenuhi tujuan dan target penjualan mempengaruhi kemampuan mereka untuk bertahan dalam menghadapi tugas dan beban kerja, yang tercermin dalam Adversity Quotient mereka. Temuan ini juga mengindikasikan bahwa karyawan Alfamidi dapat terinspirasi untuk bekerja lebih keras lagi oleh beban kerja mereka.

Menurut teori motivasi berprestasi Murray, seperti yang disampaikan oleh Rahmalina et al. (2020), orang dengan Adversity Quotient yang tinggi akan berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menantang sebaik mungkin. Oleh karena itu, penelitian ini sampai pada kesimpulan bahwa karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon berkinerja lebih baik ketika mereka merespons kesulitan dengan baik, yang diukur dengan Adversity Quotient mereka. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya, termasuk Fikri et al. (2021) dan Salim (2020b), yang semuanya melaporkan dampak positif dan penting dari Adversity Quotient terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon

Hasil analisis regresi berganda penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon. Uji statistik menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Alfamidi di daerah tersebut, dengan nilai T-Statistic sebesar 5.377 dan nilai p-value sebesar 0,000.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe Kota Ambon berkinerja lebih baik ketika mereka lebih termotivasi dalam bekerja. Artinya, terdapat bukti empiris bahwa motivasi kerja meningkatkan kinerja karyawan Alfamidi di daerah tersebut. Hasil ini sejalan dengan teori Hasibuan dalam Aziz (2020), yang menyatakan bahwa memotivasi orang di tempat kerja melibatkan pengarahannya potensi dan daya mereka agar mereka berusaha keras mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam hal menginspirasi para pekerja untuk memberikan upaya terbaik dan bekerja keras untuk mencapai kepuasan kerja, motivasi kerja memainkan peran yang sangat penting.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Aziz (2020), yang menemukan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Hasil ini konsisten dengan penelitian Adinda et al. (2024), yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan penting terhadap kinerja bisnis. Selain itu, Rayyan & Paryanti (2021) memverifikasi bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh motivasi kerja. Namun, temuan penelitian ini bertentangan dengan temuan Widodo (2017), yang tidak menemukan hubungan antara kinerja karyawan dan motivasi kerja.

5. Simpulan dan Saran

Berdasarkan temuan penelitian, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan Alfamidi di Kecamatan Nusaniwe, Kota Ambon, dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel Jam Kerja, Adversity Quotient, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja yang kuat, tingkat Adversity Quotient yang tinggi, dan jam kerja yang dikelola dengan baik, semuanya dapat meningkatkan kinerja karyawan di toko-toko Alfamidi tersebut.

Studi ini merekomendasikan untuk meningkatkan taktik motivasi kerja, dengan fokus pada peningkatan kemampuan karyawan dalam mengatasi rintangan (Adversity Quotient), dan meningkatkan jadwal

kerja yang fleksibel. Untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan semangat kerja, perusahaan harus berkonsentrasi pada inisiatif pengembangan karyawan dan imbalan yang sesuai. Agar implementasi strategi jangka panjang menjadi efektif, pemantauan dan evaluasi kebijakan yang berkelanjutan diperlukan.

6. Daftar Pustaka

- Adinda, T. N., Firdaus, M. A., & Agung, S. (2024). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 1(3), 416–422.
- Amri, A., Irwansyah, D., & Yulisa, Y. (2018). Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Berdasarkan Metode Work Load Analysis Dan Work Force Analysis. *Industrial Engineering Journal*, 7(1).
- Aziz, A. A. (2020). Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(3), 233–254.
- Chandra, F., & Maghfirah, N. (2023). Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, dan Kinerja. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3027–3037.
- Darsana, I. M., & Sukaarnawa, I. G. M. (2023). *Manajemen sumber daya manusia*. Mafy Media Literasi Indonesia.
- Fikri, H. T., Wahyuni, R., Syahrina, I. A., Ade, F. S., & Mariana, R. (2021). Adversity quotient, komitmen organisasi dan kesiapan untuk berubah dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa pandemi covid-19. *Jurnal Psikologi*, 17(2), 114–126.
- Hada, R. I. P., Fanggidae, R. E., & Nursiani, N. P. (2020). Flexible Working Arrangement Dan Pengaruhnya Terhadap Work-Life Balance Pada Resellers Online Shop. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(2), 162–171.
- Hadianti, S., & Ikhwana, A. (2016). Penetapan model upah yang akan dibayarkan pada karyawan di industri rumahan produksi jaket. *Jurnal Kalibrasi*, 14(1).
- Heriyanti, S. S., & Putri, R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT NT Cikarang. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 4(2), 915–925.
- Iskandar, D. (2018). Strategi peningkatan kinerja perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia dan kepuasan kerja dan dampaknya terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 12(1), 23–31.
- Madiistriyatno, H. & Hadiwijaya, D. (2020). Generasi Milenial: Tantangan Membangun Komitmen Kerja/Bisnis Dan Adversity Quotient (AQ). Widina Bhakti Persada.
- Magfirah, N., & Risambessy, M. S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara Tk Iii Ambon. *Equilibrium: Journal of Economics and Development Studies*, 1(1), 36–44. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/10520>
- Meithiana, I., & Ansory, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indonesia pustaka.
- Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112.
- Nisa, N. H., Febriyanti, A., & Fauziah, F. (2019). Pengaruh Beban Kerja terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Kelelahan Kerja pada Karyawan Bagian Produksi. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(2), 97–110.
- Nurfitri, Annisa., (2023). Berhasil Serap Tenaga Kerja, Alfamidi Jadi Perusahaan terbaik kategori PMDN versi Kemenaker. Online <https://wartaekonomi.co.id/read521997/berhasil-serap-tenaga-kerja-alfamidi-jadi-perusahaan-terbaik-kategori-pmdn-versi-kemenaker> . 20 Januari 2024.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *Akselerasi: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Palar, M. B., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Work Life Balance Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(1), 772–780.

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21–30.
- Pratama, M. F. A., & Handayani, W. P. P. (2022). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan: Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62–70.
- Rahmalina, R., Tririzky, R., & Fitri, A. (2020). Adversity Quotient Mahasiswa Praktek Lapangan Kependidikan (PLK) Prodi Pendidikan Bahasa Jepang UNP dalam Menghadapi Pandemi Covid-19 Tahun 2020. *Jurnal Lingua Didaktika*, 14(2), 132–144.
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Salim, F. U. (2020a). Pengaruh Adversity Quotient Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 26–34.
- Salim, F. U. (2020b). Pengaruh Adversity Quotient Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Askes (Persero) Palu. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(1), 26–34.
- Sitorus, R. M. T. (2020). *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- Tanjung, R., Mawati, A. T., Ferinia, R., Nugraha, N. A., Simarmata, H. M. P., Sudarmanto, E., Hasibuan, A., Dewi, I. K., Gandasari, D., & Purba, B. (2021). *Organisasi dan manajemen*. Yayasan Kita Menulis.
- Weni, R., & Prasetya, R. (2024). Kejadian Absurd yang Sering Saya Alami Saat Berbelanja di Alfamidi. Online <https://mojok.co/terminal/kejadian-absurd-yang-sering-saya-alami-saat-berbelanja-di-alfamidi/>. 20 Januari 2024.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908.
- Yuda, I., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.
- Zebua, R. S. Y., Hendriyani, C., Sukmadewi, R., Thaha, A. R., Tahir, R., Purbasari, R., Novel, N. J. A., Dewintari, P., Paramita, C. C. P., & Hierdawati, T. (2023). *Bisnis Digital: Strategi Administrasi Bisnis Digital Untuk Menghadapi Masa Depan*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.