



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KSP SEJAHTERA MANDIRI**

M. Syafnur

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

e-mail: msyafnur07@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di KSP Sejahtera Mandiri, dengan jumlah sampel 30 orang pegawai dari organisasi ini. Metode analisis data meliputi analisis regresi linier sederhana, perhitungan koefisien determinasi, dan uji-t. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this research is to investigate how work motivation influences employee performance. The research was conducted at KSP Sejahtera Mandiri, with a total sample of 30 employees from this organization. Methods of data analysis simple linear regression analysis, calculation of the coefficient of determination, and t-test. The research findings show that work motivation has a real and beneficial effect on employee performance.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Perusahaan seharusnya dapat mengelola dengan baik untuk mencapai kinerja perusahaan yang optimal. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi karena dengan hal tersebut, perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan

sesuai dengan standar kerja yang ada.

KSP Sejahtera Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang koperasi simpan pinjam dimana dalam operasionalnya, tingkat absensi 30 orang karyawan setiap bulannya cenderung mengalami fluktuasi. Hal ini memberikan indikasi jika kinerja karyawan masih relatif rendah dilihat dari tingkat absensi terbilang masih cukup tinggi di beberapa bulannya. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari beberapa hal, salah satunya adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Menurut Hasibuan (2016) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja



sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Armansyah (2020) dan Agung et al., (2022) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Sejahtera Mandiri.

KAJIAN LITERATUR

Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan, (2016) Motivasi adalah sebagai pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

Indikator motivasi menurut Menurut Maslow (Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisik
- 2) Kebutuhan Akan Keamanan Dan Keselamatan
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Akan Penghargaan Diri
- 5) Kebutuhan Perwujudan Diri

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Menurut Moorhead dan Megginson, dalam Sugiono (2012)

kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)
- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*)
- 5) Kreatifitas (*Creativity*)
- 6) Inovasi (*Inovation*)
- 7) Inisiatif (*initiative*)

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian

Objek penelitian adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan pada KSP Sejahtera Mandiri.

Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional adalah suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian dan dijabarkan dalam indikatif-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep. Defenisi operasional variabel sebagai berikut:

1. Motivasi kerja adalah kesediaan karyawan KSP Sejahtera Mandiri untuk bekerja dengan mengeluarkan tingkat kemampuan yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan memenuhi beberapa kebutuhan individual. Indikator dari motivasi kerja meliputi :
 - 1) Kebutuhan fisik,
 - 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,
 - 3) Kebutuhan social,
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan,
 - 5) Kebutuhan perwujudan diri kerja
2. Kinerja karyawan adalah sikap mental dari karyawan KSP



Sejahtera Mandiri yang menunjukkan kesungguhan dan kesenangan yang mendalam untuk melakukan pekerjaan yang lebih giat, lebih cepat dan lebih baik. Yang dijadikan indikator kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas pekerjaan,
- 2) Kuantitas pekerjaan,
- 3) Pengetahuan pekerjaan,
- 4) Kerjasama tim,
- 5) Kreativitas,
- 6) Inisiatif.

Metodo Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017) untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu :

1. Observasi
2. Wawancara
3. Dokumentasi
4. Kuisisioner

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Analisis Regresi linier berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,292	2,365		0,969	0,336
Motivasi kerja	0,551	0,160	0,372	3,411	0,001
R: 0,757					
R Square: 0,574					
Adjusted R Square: 0,554					
F: 29,609					
Sig. F: 0,000					

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui persamaan regresinya menjadi $Y = a + bX$

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah :

$$Y = 2,292 + 0,551 X$$

Interprestasi dari koefisien regresi :

$b = 0,551$ Nilai koefisien regresi sebesar 0,551, menunjukkan bahwa jika motivasi kerja X meningkat sementara variabel independen lain di asumsikan tetap maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

1) Analisis Korelasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien korelasi yang ditunjukkan dari nilai R sebesar 0,757. Nilai tersebut berada diantara 0,61 s/d 0,80 yang termasuk dalam kategori kuat, hal tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel independen motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team terhadap kinerja karyawan.

2) Analisis Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 di atas koefisien determinasi yang ditunjukkan dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,554. hal ini berarti 55,4% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen motivasi kerja, budaya organisasi dan kerjasama team. Sedangkan sisanya ($100\% - 55,4\% = 44,6\%$) dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

3) Uji t

Berdasarkan hasil pengolahan data maka diperoleh hasil uji t pada Tabel 1 yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,441 > t tabel 1,996 dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Hal ini berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang



artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

PEMBAHASAN

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSP Sejahtera Mandiri

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 3,441 dan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Sejahtera Mandiri.

Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada sesama atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Jika seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditentukan tentu saja itu akan membuat perusahaan mengalami kerugian, oleh karena itu motivasi kerja sangat dibutuhkan seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas dari perusahaan dan dalam melayani keluhan masyarakat. Hasil penelitian sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Armansyah, 2020) dan (Agung et al., 2022) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi

kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Sejahtera Mandiri.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Pemimpin KSP Sejahtera Mandiri hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 2) KSP Sejahtera Mandiri diharapkan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
- 3) KSP Sejahtera Mandiri hendaknya selalu melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.
- 4) KSP Sejahtera Mandiri hendaknya selalu mengawasi karyawan dalam bekerja dan memberikan pelatihan kepada karyawan, agar nantinya karyawan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara tepat waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., Indraningrat, N., & Vipraprastha, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pergi Berlibur Indonesia. *Jurnal EMAS*, 3(3), 23-34. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emmas/article/view/4071>
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan



-
- Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manjerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90-94.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga.
- Fadhil, Achmad. Mayowan, Yuniadi. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 54 No. 1 Januari 2018|*
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.