

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. BINTANI JAYA

Alfi Hendri

Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang.

E-mail: alfistie8574@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Bintang Jaya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menganalisis data untuk mengetahui pengaruh motivasi. Selain itu, instrumen dan analisis asumsi klasik digunakan untuk memverifikasi keakuratan asumsi penelitian. Analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis digunakan untuk mengidentifikasi korelasi antar variabel. Hasil uji regresi linier menunjukkan bahwa peningkatan motivasi menghasilkan peningkatan moral yang sesuai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki nilai 7,924 yang melebihi batas t hitung sebesar 2,021. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa 52,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract: This study aims to determine how work motivation affects employee performance at CV. Bintang Jaya. This study uses quantitative research methods and analyzes data to determine the effect of motivation. In addition, classical assumption instruments and analysis are used to verify the accuracy of the research assumptions. Simple linear regression analysis and hypothesis testing were used to identify correlations between variables. The results of the linear regression test show that an increase in motivation results in an appropriate increase in morale. The results showed that motivation has a value of 7.924 which exceeds the tcount limit of 2.021. Therefore, it can be concluded that motivation has a significant effect on the performance of CV employees. The results of the analysis also reveal that 52.3% of performance is influenced by motivational variables, while the remaining 47.7% is influenced by other factors not examined in the study.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya satu orang atau lebih yang bertujuan menjalankan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi harus adanya kerjasama antara semua pihak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian untuk memajukan perusahaan dan mempertahankan eksistensinya dimasa depan diperlukan orang-orang atau sumber daya manusia

yang kompetitif. Suatu organisasi akan mengalami kemunduran bahkan akhirnya dapat tersisihkan disebabkan ketidakmampuan menghadapi persaingan.

Dalam sebuah organisasi, penting untuk mempertimbangkan sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan baik untuk memaksimalkan efisiensi dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya

manusia adalah proses yang mencoba menemukan orang-orang terbaik untuk pekerjaan yang tepat dan menempatkan mereka di tempat yang tepat. (Siagian, 2014).

Keberadaan karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan rencana organisasi. Sumber daya manusia semakin penting di era globalisasi yang penuh tantangan. Mengingat hal ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan sebaliknya.

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Untuk mengatasi tantangan tersebut, tingkatkan kinerja karyawan. Kinerja organisasi akan tercermin dalam kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil pencapaian tugas tertentu. Pekerjaan seorang karyawan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan perusahaan. Orang yang memiliki hasil kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pekerjaan karyawan berkontribusi pada stabilitas dan efektivitas perusahaan, dan sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan motivasi. Motivasi atau dorongan bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus mampu menumbuhkan motivasi kerja yang setinggi-tingginya bagi karyawan dalam organisasi. Karyawan membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja Pegawai akan menentukan kinerjanya. (Indy dan Handoyo, 2013).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya, dan dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor dasar

yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan bekerja lebih keras untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Jika Anda memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini seperti yang dikemukakan Siagian (2013) bahwa dengan motivasi yang tepat, para Pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja Pegawai sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong Pegawai agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bintani Jaya.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Robbins (Wibowo, 2014) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Indikator Motivasi

Selain itu yang menjadi kendala dan faktor pendukung motivasi, dijelaskan ke dalam indikator menurut Moekijat (2012) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja

bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan
Mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya dengan memberikan penghargaan atas pencapaiannya. Penting untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Apresiasi disini bukan sekedar tanda apresiasi dari orang yang melakukan apresiasi, tetapi juga apresiasi terhadap tantangan yang harus dihadapi.
2. Pengembangan
Setiap upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini atau masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan keterampilan. Potensi masing-masing auditor tidak pasif, tetapi aktif.
3. Kesempatan berkariyer
Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier
4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat
Jika seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang salah, dia mungkin tidak dapat menghasilkan tingkat kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini akan mempengaruhi gaji karyawan dan tunjangan lainnya.

Kinerja

Menurut Rivai (2013) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja Pegawai menurut Hasibuan (2017) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau

suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner dan Studi Pustaka. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai CV. Bintani Jaya, dengan jumlah 40 karyawan dengan teknik sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Adapun operasional variabel dalam

penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja (X), untuk variabel dependen dapat diketahui yaitu kinerja karyawan (Y).

Berikut penjelasan operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja (X)	Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.	1. Penghargaan 2. Pengembangan. 3. Kesempatan berkarier. 4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat. Sumber : Moekijat (2012)
2	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan yang dikutip (Nawawi, 2011) bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu".	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama Sumber : (Bangun, 2012):

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4.5
Pengujian Validitas Variabel Penelitian

Variabel	No. Pertanyaan	r Hitung	r Tabel, n=40	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,472	0,304	Valid
	2	0,772	0,304	Valid
	3	0,820	0,304	Valid
	4	0,816	0,304	Valid
	5	0,620	0,304	Valid
	6	0,633	0,304	Valid
	7	0,532	0,304	Valid
	8	0,478	0,304	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,526	0,304	Valid
	2	0,760	0,304	Valid
	3	0,732	0,304	Valid
	4	0,498	0,304	Valid
	5	0,684	0,304	Valid
	6	0,451	0,304	Valid
	7	0,622	0,304	Valid
	8	0,558	0,304	Valid
	9	0,513	0,304	Valid
	10	0,427	0,304	Valid

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid, dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel

atau konstruk. Kuesioner dianggap andal jika jawaban atas pertanyaan konsisten di berbagai versi kuesioner. SPSS menyediakan cara untuk mengukur keandalan data dengan statistik *Alpha Cronbach*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel 4.6
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,797	0.60	Reliabel
Kinerja	0,783	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa variabel motivasi dan kinerja memiliki koefisien alpha masing-masing sebesar 0,797 dan 0,783. Semua konsep pengukuran dari kuesioner tersebut reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan antar variabel dan untuk mengetahui pengaruh positif atau negatif variabel bebas motivasi kerja terhadap variabel terikat kinerja karyawan, digunakan analisis regresi linier sederhana dengan hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 4.7
Analisa Perhitungan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15,008	3,537		3,852	,000
	Motivasi	,763	,209	,889	7,924	,000

a. *Dependent Variable*: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2023)

Dari pemaparan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa nilai constant yaitu 14.009 sehingga persamaan linear yang dibentuk oleh kedua koefisien tersebut adalah:

$$Y = 15.009 + 0.763X_1 + e$$

Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa tingkat motivasi yang

lebih tinggi akan menyebabkan peningkatan semangat kerja 0.763

Uji Hipotesis

Hasil Uji t-Test

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh motivasi kerja. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $-t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima

Berdasarkan nilai probabilitas sebagai dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Sig. $> \alpha$, untuk $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima
 Sig. $< \alpha$, untuk $\alpha = 5\%$, maka H_a diterima
 Hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	15,008	3,537		3,852	,000
	Motivasi	,763	,209	,889	7,924	,000

a. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS Versi 25, (2023)

Dengan nilai $n = 40$, $\alpha = 5\%$ (uji 2 sisi) dimana $n =$ jumlah sampel, untuk mengetahui nilai t tabel dengan sampel 40 dapat dilihat dengan derajat kebebasan ($df = n - k - 1$, dimana n (jumlah data) dan k (jumlah variabel independen penelitian sehingga $df = 40 - 1 - 1 = 38$ sehingga *degree of freedom* = 38, dimana nilai t tabel untuk $df = 38$ yaitu 2,021. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut dimana variabel motivasi mempunyai t_{hitung} 7,924 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,924 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.9
Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,523	,513	2,69750	2,033

a. *Predictors:* (Constant), Motivasi

b. *Dependent Variable:* Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, (2023)

Berdasarkan hasil Tabel 4.16, nilai R-square untuk penelitian ini adalah 0,523. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian, seperti lingkungan kerja dan stres kerja.

Pembahasan

Data diolah menggunakan SPSS Versi 25 dengan tahapan pengujian yang terdiri dari pengujian instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Dapat diketahui hasil pengujian kualitas data instrumen penelitian pada uji validitas membuktikan

kuesioner dalam penelitian secara keseluruhan valid serta uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel reliabel. Setelah dilakukan pengujian kualitas data instrumen penelitian, dilakukan pengujian asumsi klasik untuk mengetahui normalitas data dalam penelitian, hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal.

Langkah pengujian selanjutnya adalah regresi linier sederhana, dimana dari hasil pengujian yang dilakukan terbukti persamaan regresi $Y = 15,009 + 0,763X_1 + e$ artinya untuk setiap kenaikan motivasi satu satuan akan terjadi peningkatan semangat kerja sebesar 0,763 dan memiliki arah pengaruh yang positif.

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai CV. Bintani Jaya didapatkan dari pengujian hipotesis bahwa Motivasi mempunyai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,924 > 2,021$ serta nilai signifikansi Motivasi yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. Bintani Jaya. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) (Armansyah et al., 2023) (Hendri, 2022) dimana adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Di tempat kerja dimana karyawan yang bekerja setiap hari dimotivasi oleh motivasi kerja yang baik maka karyawan akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik karena motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja.

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji-t, motivasi kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 7,924, melebihi nilai t_{tabel} yaitu $7,924 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut dapat

disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Bintani Jaya.

2. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dengan asumsi variabel lain tetap maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,763.
3. Hasil analisis dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa R^2 adalah 0,523. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 52,3%, sedangkan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah, A., Andita, S., Alamsyahbana, M. I., Yuritanto, Y., Herman, H., & Saputra, E. M. (2023). Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Biro Administrasi Pembangunan. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 23(1), 233.
<https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i1.3177>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hendri, A. dan A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro KESRA SEKDA Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya*.
<https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. In *Kepemimpinan dan*

Perilaku Organisasi.

Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh.* erlangga.

Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja.* Refika Aditama.