

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN CV. ANUGERAH SUKSES MANDIRI

Anggia Sekar Putri

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
anggiesekarputri@gmail.com

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Teknik analisa yang digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja yaitu dengan menganalisis data sampel dan hasilnya akan diberlakukan untuk populasi. Selanjutnya dilakukan tahapan analisa data dengan pengujian instrumen penelitian, analisis regresi linier sederhana, pengujian hipotesis dan koefisien determinasi. Berdasarkan dari hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja mempunyai thitung 6,294 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $6,294 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. Besarnya $R Square$ berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,723. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of motivation on improving employee performance at CV. Independent Success Award. The research method used in this study is a quantitative research method. The analysis technique used to determine the effect of motivation on performance is by analyzing sample data and the results will be applied to the population. Then the data analysis phase was carried out by testing the research instrument, simple linear regression analysis, hypothesis testing and the coefficient of determination. Based on the research results, it proves that work motivation has a tcount of 6.294 so that the value of tcount > ttable is $6.294 > 2.021$. Based on these values, it can be concluded that H_a is accepted, this indicates that partially work motivation has a significant influence on the performance of CV employees. Independent Success Award. The amount of $R Square$ based on the results of analysis with SPSS 25 is 0.723. Thus the magnitude of the influence exerted by the motivational variable on performance is 72.3%, while the remaining 27.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords : Motivation, Performance Improvement

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 suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, maka dari itu sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang tinggi. Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. (Siagian, 2014).

Keberadaan karyawan merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Mengingat hal tersebut, sudah menjadi sebuah keharusan bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun sebaliknya. Sumber

daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan akan mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang Karyawan harus memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki hasil kerja baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuan. Hasil kerja karyawan dirasakan perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dibutuhkan motivasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para Karyawan dalam organisasi. Motivasi kerja sangat dibutuhkan Karyawan dalam peningkatan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja Karyawan akan menentukan kinerjanya. (Indy Dan Handoyo, 2013).

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku individu untuk melakukan suatu kegiatan, dapat dikatakan jika motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang

Karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, perusahaan perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi Karyawan guna meningkatkan kinerja Karyawan. Pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini seperti yang dikemukakan Siagian (2013) bahwa dengan motivasi yang tepat, para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja karyawan sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong Karyawan agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri.

Tinjauan Pustaka **Motivasi**

Menurut Sunyoto (2013) berpendapat motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi merupakan sebuah elemen penting dalam sebuah organisasi. Hasibuan (2017) berpendapat Motivasi kerja 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 Kerja

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 karyawan dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

2. Pengembangan

Setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan

memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan. Dengan demikian potensi masing-masing auditor tidaklah bersifat pasif, melainkan dinamis

3. Kesempatan berkarier

Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier

4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat

Menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan

Kinerja Karyawan

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 karyawan 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 Karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

4) Kerjasama

Karyawan mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

5) Inisiatif

Karyawan 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.

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri dengan jumlah karyawan 40 orang. Sampel yang digunakan 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	Skala
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)	Likert
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)	Likert

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 Tabel 4.6 pengujian validitas pada variabel bebas (motivasi kerja), dan variabel terikat (kinerja karyawan), jika r hitung $>$ r tabel dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan dinyatakan valid, maka layak untuk digunakan sebagai instrument penelitian.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0.60.

Tabel 4.6
Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Hitung	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kesimpulan
Motivasi Kerja	0,797	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,783	0.60	Reliabel

Sumber : Data Olahan (2023)

Berdasarkan Tabel 4.6 hasil pengujian reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa variabel Motivasi mempunyai koefisien Alpha $0.797 > 0.60$, variabel Kinerja mempunyai koefisien Alpha $0.783 > 0.60$. Sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga layak digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Untuk mengetahui model atau bentuk hubungan pengaruh antar variabel dan untuk mengetahui positif atau negatifnya pengaruh 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
	B	Std. Error	Beta	

1	(Constant)	14,009	3,637		3,852	,000
	Motivasi	,763	,109	,789	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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 14.009 + 0.763X_1 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi

X₁ = Motivasi

e = Residu / error

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.763 mengandung arti untuk setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.863

Uji Hipotesis

Tabel 4.8
Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,009	3,637	3,852	,000
	Motivasi kerja	,763	,109	,789	,000

a. dependent variable: Kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengujian SPSS Versi 25, (2023)

Berdasarkan nilai pada table diatas maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R²) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variable (motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Tabel 4.9

Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary ^b					
Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,723	,713	2,69750	2,033
a. Predictors: (<i>Constant</i>), Motivasi kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, (2021)

Dari hasil Tabel 4.16 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS Versi 25 sebesar 0,723. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti lingkungan kerja dan stres kerja.

Pembahasan

Hasil penelitian didapatkan dengan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 dengan tahapan pengujian yang terdiri dari uji instrumen penelitian, asumsi klasik, regresi linier sederhana, uji 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. Tahapan pengujian selanjutnya dilakukan regresi linier berganda dimana dari hasil uji

yang dilakukan bahwa didapatkan persamaan regresi $Y = 14.009 + 0.763X_1 + e$, dimana hasil tersebut membuktikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.863 mengandung arti untuk setiap peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.863 serta memiliki arah pengaruh yang positif.

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri didapatkan dari pengujian hipotesis bahwa Motivasi kerja mempunyai $t_{hitung} 7,924$ sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,924 > 2,021$ serta nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016) dan (Armansyah et al., 2023) dimana adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila seseorang karyawan yang setiap hari bekerja memiliki motivasi kerja

yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

Simpulan

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

1. Berdasarkan Uji t Motivasi mempunyai thitung 7,924 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $7,924 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Anugerah Sukses Mandiri.
2. Berdasarkan Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika terjadinya peningkatan terhadap motivasi dengan asumsi variabel lainnya tetap maka akan memberikan dampak peningkatan terhadap kinerja sebesar 0,763.
3. Besarnya R^2 Square berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,723. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% adalah 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 Karyawan 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>
- 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.