

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Abdul Basyid

Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang
dulbasyid@yahoo.com

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KSP Mandiri Sejahtera dengan melibatkan sampel sebanyak 30 orang pegawai dari organisasi tersebut. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis regresi linier sederhana untuk menentukan hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, perhitungan koefisien determinasi untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh motivasi kerja, serta uji-t untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang nyata dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linier sederhana mengungkapkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja karyawan di KSP Mandiri Sejahtera.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract: The purpose of this study is to investigate how work motivation affects employee performance. This research was conducted at KSP Mandiri Sejahtera involving a sample of 30 employees from the organization. The data analysis methods used in this study include simple linear regression analysis to determine the relationship between work motivation variables and employee performance, the calculation of the determination coefficient to measure how much variation in employee performance can be explained by work motivation, and the t-test to test the significance of the influence of work motivation on employee performance. Research findings show that work motivation has a real and beneficial influence on employee performance. The results of a simple linear regression analysis revealed that increasing work motivation significantly improved employee performance at KSP Mandiri Sejahtera.

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 (Armansyah, 2021). Faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan salah satunya adalah kinerja karyawan. Menurut (Hasibuan, 2015) 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 Mandiri Sejahtera 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 (Armansyah, 2020b) 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 Mandiri Sejahtera.

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 (Hasibuan, 2017) 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 (Kurnia Saputra et al., 2023) 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 Mandiri Sejahtera.

Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pegawai KSP Mandiri Sejahtera. Sebanyak 30 karyawan dipilih sebagai sampel penelitian dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik ini memungkinkan peneliti untuk mengambil seluruh anggota populasi sebagai sampel penelitian, sehingga memastikan kecukupan data untuk analisis yang akurat.

Definisi Operasional Variabel

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

1. Motivasi kerja adalah kesediaan karyawan KSP Mandiri Sejahtera 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 Mandiri Sejahtera 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.

Metode Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono, (2017), (Isa Alamsyahbana dkk, 2023) 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

Analisis Regresi linier berganda

Tabel 1

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(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						
Adjust R Square: 0,554						
F: 29,609						
Sig F: 0.000						

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2024)

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 Mandiri Sejahtera

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 Mandiri Sejahtera.

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, 2020a) dan (Agung et al., 2022) menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

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 Mandiri Sejahtera.

Saran

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

- 1) Pemimpin KSP Mandiri Sejahtera hendaknya memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi.
- 2) KSP Mandiri Sejahtera diharapkan memberikan teguran atau sanksi kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan.
- 3) KSP Mandiri Sejahtera hendaknya selalu melibatkan karyawan dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan.

KSP Mandiri Sejahtera 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://ejournal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4071>
- Armansyah. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Transaksional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Universitas ‘Aisyiyah Yogyakarta. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjungpinang*, 2(1), 90–94.
- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Armansyah, A. (2020b). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16. <https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>
- Eka Kurnia Saputra, Muhammad Rizki, Armansyah, Herman, Risnawati, Tommy Saputra, I. B. T. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Nomor Edisi Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1 ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.