
**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV.
ANUGERAH ABADI**

Oleh

Catri Jintar

Jurusan Manajemen, Universitas Maritim Raja Ali Haji

e-mail: catrijintar@umrah.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sampel sebanyak 50 orang karyawan CV. Anugerah Abadi digunakan dalam penelitian ini. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan metode sensus, dan analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan 67,9 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh variabel ini. Selain itu, 22,1 persen aktivitas pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai cara, termasuk seberapa besar kontribusi mereka terhadap perusahaan. Untuk menentukan berapa banyak individu akan berkontribusi, berbagai metode penilaian dapat digunakan. Menurut Jackson (Armansyah, 2020) Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, dengan tujuan memuaskan pelanggan atau memenuhi tujuan organisasi. Penilaian kinerja adalah cara untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu mengidentifikasi area di mana karyawan perlu meningkatkan dan memotivasi mereka untuk terus bekerja keras.

Ada sejumlah hal yang dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaan mereka. Beberapa dari hal-hal ini mungkin berasal dari dalam diri individu, sementara yang lain mungkin disediakan oleh perusahaan atau organisasi. Terlepas dari sumbernya, ketika karyawan merasa kebutuhannya terpenuhi dan mampu memperbaiki kehidupannya sendiri, hal itu dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam pekerjaan.

Untuk menjadi organisasi yang sukses dan berkelanjutan, karyawan perlu dimotivasi. Faktor yang dapat memotivasi karyawan antara lain lingkungan kerja, peralatan, kondisi lingkungan, daya dukung, kompensasi, penghargaan, perhatian, dan komunikasi. Motivasi datang dari dalam dan dari luar diri sendiri, dan memiliki dampak yang signifikan baik bagi individu maupun organisasi.

Menurut Motivasi adalah pertanyaan tentang bagaimana mendorong karyawan untuk memberikan upaya terbaik mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus meningkatkan motivasi setiap karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang bekerja di perusahaan CV Anugerah Abadi.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja adalah Kinerja seorang pekerja bergantung pada kualitas dan kuantitas pekerjaannya, yang mencerminkan kemauan dan kemampuan mereka untuk mengikuti instruksi

yang diberikan. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan ketentuan tertentu.

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017), Kinerja adalah hasil dari memenuhi persyaratan pekerjaan tertentu. Ini dapat mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mengikuti kebijakan perusahaan. Menurut (Hasibuan, 2017) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil usaha yang dilakukan oleh seseorang, berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan, serta jumlah waktu yang telah diberikan.

Motivasi Kerja

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017) Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu. Menurut (Maruli Tua Sitorus, 2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Menurut (Hasibuan, 2015) Motivasi adalah apa yang mendorong orang untuk bekerja sama dan mencapai kepuasan. Ini memberikan kegembiraan dan energi yang dibutuhkan untuk bekerja menuju tujuan bersama. Ketika motivasi kuat, orang terdorong untuk menyatu dengan pekerjaan dan usaha mereka. Ini membuat mereka merasa terlibat dan bersemangat dengan pekerjaan mereka, yang mengarah pada kepuasan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, 50 karyawan digunakan sebagai populasi dan sampel. Metode sensus adalah metode pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dipilih. (Sugiyono, 2017). Sumber Data terdiri

dari data primer dan data sekunder. Jenis penelitian ini didasarkan pada angka dan data kualitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka-angka yang berhubungan dengan kajian penelitian dan teori. Data kualitatif adalah data yang diperoleh selain melalui kuesioner, yaitu data yang diamati atau dianalisis dengan kata-kata individu sendiri. Teknik pengumpulan data dapat berupa survei dan kajian literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

Coefficients					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.722	.277		2.777	.055
Motivasi Kerja	.333	.054	.118	3.210	.000

Dependen variabel : Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 1 dihasilkan persamaan

$$Y = 0,722 + 0.333X$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674	.679	.667	.40305

a. Preditors : Motivasi Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

- a. Preditors : Motivasi Kerja
- b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Data Olahan 2023

Dari Tabel 2 terlihat bahwa 67,9 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 22,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi statistik sebesar 0,000.

Karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi sangat penting bagi perusahaan karena membantu meningkatkan produktivitas. Kemudian dalam penelitian Marnis (2012), motivasi diberikan dengan tujuan untuk memberikan semangat dan gairah bekerja untuk karyawan dalam menyelesaikan tugas. Selanjutnya Goeyanto (2011) mengemukakan motivasi dengan indikator keyakinan memiliki pengaruh erat terhadap kinerja karyawan.

Dalam hal ini motivasi digunakan untuk memacu tingkat produktivitas yang dihasilkan oleh seorang karyawan Dengan adanya teori-teori yang telah dikemukakan diatas menunjukkan adanya keterkaitan antara motivasi dengan kinerja. Seseorang harus memiliki kinerja yang baik atau produktivitas yang baik untuk mencapai tujuan pribadinya.

Penelitian ini juga didukung penelitian (Purnamasari et al., 2019), (Armansyah, 2020) dan (Hendri, 2023) yang menyatakan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dan menjelaskan bahwa kinerja dapat dicapai tinggi oleh seorang karyawan didapatkan dengan dukungan dari atasannya. Hal ini menguatkan pendapat motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data yang kami lakukan, dapat ditentukan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam kinerja karyawan, dengan nilai 0,000. Dari 67,9 persen kinerja karyawan di CV. Anugerah Abadi yang sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 22,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Ucapan Terimakasih

Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penelitian ini, khususnya karyawan CV. Anugerah Abadi dan pimpinan CV. Anugerah Abadi bapak Murniono.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] 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.
- [2] Edison, Emron. Yohny Anwar, I. K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.
- [3] Hasibuan, M. S. . (2015). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah (Issue Edisi Revisi)*. Bumi Aksara.
- [4] Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi* Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [5] Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135–138.
- [6] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

-
- [7] Maruli Tua Sitorus. (2020). Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Scopindo Media Pustaka.
- [8] Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.84>
- [9] Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [10] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.