
MOTIVASI KERJA SEBAGAI DETERMINAN KINERJA KARYAWAN PADA CV. MSJ

Oleh

Armansyah¹, *Tommy Saputra², Fauzi³, Bambang Sambodo⁴, Charly Marlinda⁵

¹Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang.

²Program Studi Teknik Industri Universitas Ibnu Sina Batam

^{3,4,5}Program Studi Akuntansi STIE Pembangunan Tanjungpinang

E-mail: ¹manchah494@gmail.com, *²tommy@uis.ac.id

Article History:

Received: 23-07-2026

Revised: 25-07-2026

Accepted: 10-08-2026

Keywords:

Motivasi Kerja, Kinerja
Karyawan, Sumber
Daya Manusia

Abstract: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana. Pengujian dilakukan melalui uji kualitas instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis untuk memastikan kelayakan model penelitian serta menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,724, yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,021, sehingga hipotesis penelitian diterima. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 53,2% variasi kinerja karyawan, sedangkan sebesar 46,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong

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, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif diperlukan agar potensi dan kemampuan karyawan dapat dimanfaatkan secara optimal sehingga mampu mendukung efisiensi dan pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya merupakan proses pengelolaan individu dalam organisasi, mulai dari memperoleh, menempatkan, mengembangkan, hingga mempertahankan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi (Siagian, 2014).

Karyawan memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan

berbagai rencana dan kegiatan organisasi. Di tengah perkembangan dan persaingan yang semakin kompleks pada era globalisasi, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja yang baik menjadi semakin penting. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengelolaan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Pengelolaan sumber daya manusia yang kurang optimal dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan pengelolaan yang efektif dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi (Rodiyah et al., 2026). 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.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan (Armansyah, 2022). Untuk mencapai suatu tujuan, sangat penting untuk memberikan motivasi dan dorongan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan tingkat motivasi kerja yang maksimal di antara stafnya. Karyawan memerlukan 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 sejalan dengan pendapat Siagian (2013) bahwa pemberian motivasi yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan perusahaan karena dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan semangat, produktivitas, dan kualitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan kebijakan yang mampu meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dalam mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ.

LANDASAN TEORI

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 (Armansyah, 2021) 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 (Armansyah et al., 2023) 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 berkarier
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 PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ. Sumber data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh melalui studi pustaka dan berbagai sumber yang relevan dengan penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan studi pustaka. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dan diberikan kepada responden untuk memperoleh data mengenai motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. MSJ yang berjumlah 40 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan seluruh anggota populasi dapat dijangkau oleh peneliti, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Dengan demikian, jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 karyawan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis secara kuantitatif untuk mengetahui hubungan dan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Armansyah et al., 2025). Analisis dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrumen, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linier sederhana dan uji t untuk menguji hipotesis penelitian (Isa Alamsyahbana et al., 2023). Selanjutnya, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	No. Pertanyaan	r Hitung	r Tabel, n=30	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,472	0,361	Valid
	2	0,772	0,361	Valid
	3	0,820	0,361	Valid
	4	0,816	0,361	Valid
	5	0,620	0,361	Valid
	6	0,633	0,361	Valid

	7	0,532	0,361	Valid
	8	0,478	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,526	0,361	Valid
	2	0,760	0,361	Valid
	3	0,732	0,361	Valid
	4	0,498	0,361	Valid
	5	0,684	0,361	Valid
	6	0,451	0,361	Valid
	7	0,622	0,361	Valid
	8	0,558	0,361	Valid
	9	0,513	0,361	Valid
	10	0,427	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid, dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

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

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa variabel motivasi dan kinerja memiliki koefisien alpha masing-masing sebesar 0,797 dan 0,783 lebih besar dari *Cronbach's Alpha* 0,60. 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 3
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,008	3,537		3,852	,000
Motivasi	,672	,209	,889	7,724	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, dapat diketahui hubungan antara variabel motivasi kerja sebagai variabel independen terhadap kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan nilai konstanta sebesar 14,008 dan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,672, sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 14,008 + 0,672X_1 + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 14,008 berarti apabila motivasi kerja bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 14,008. Sementara itu, koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,672 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,672 satuan, dengan asumsi faktor lainnya tetap. Koefisien regresi yang bernilai positif menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV. MSJ.

Uji Hipotesis

Uji t-test

Tabel 4
Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14,008	3,537		3,852
	Motivasi	,672	,209	,889	7,724

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 40 responden dengan tingkat signifikansi 5% dan pengujian dua sisi, diperoleh derajat kebebasan (degree of freedom) sebesar 38 ($df = n - k - 1 = 40 - 1 - 1$). Dengan demikian, nilai t tabel sebesar 2,021. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memiliki t hitung sebesar 7,724, sehingga $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($7,724 > 2,021$). Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 5
Hasil 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 (2025)

Berdasarkan hasil Tabel 5, diperoleh nilai R-square sebesar 0,532. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mampu menjelaskan sebesar 53,2% variasi kinerja karyawan pada CV. MSJ, sedangkan sebesar 46,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian. Faktor lain tersebut dapat berupa lingkungan kerja, stres kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, maupun faktor lainnya. Dengan demikian, motivasi kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variasi kinerja

karyawan pada CV. MSJ.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 7,724, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021 ($7,724 > 2,021$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja yang dimiliki karyawan, semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih terdorong untuk menyelesaikan tugas, bertanggung jawab terhadap pekerjaan, serta berupaya mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,724, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,021 ($7,724 > 2,021$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis penelitian diterima. Selain itu, hasil analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,672, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,672 satuan, dengan asumsi faktor lainnya tetap. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh CV. MSJ dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Hasil analisis dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa R square adalah 0,532. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 53,2%, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Armansyah; Andita, Selvia; Alamsyahbana, Muhammad Isa; Yuritano; Herman; 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>
- Armansyah; Atiek Winarti; Bustanul Arifin; Bakri Mallo; Husain T; Endang Lastinawati; Dwi Putranto Riau; Halim Tjiwidjaja; Eka Megawati; Abdul Muis Prasetya; Rochgiyanti; Fathurrahman. (2025). *Metodologi Penelitian* (Weni Yuliani (ed.); 1st ed.). Menara Press Indonesia.
- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Armansyah. (2022). Kepemimpinan Transformasional : Transaksional dan Motivasi Kerja. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.

- Hasibuan. (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* (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. In *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*.
- Rodiyah; Syafei, Darman; Ranihusna, Desti; Armansyah; Hendri, Edduar; Simarmata, Nicholas; Supriyanto; Gisthi Ardhiani, Sinta; Guntoro, Erwanto; Fitria, N. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Weni Yuliani (ed.); 1st ed.). Menara Press Indonesia.
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktifitas Kerja. Refika Aditama.