PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENTOSA JAYA**Oleh****Alfi Hendri****Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang****Email: alfistie8574@gmail.com**

Article History:*Received: 04-11-2022**Revised: 14-12-2022**Accepted: 24-12-2022***Keywords:***Motivasi kerja, Kinerja karyawan*

Abstract: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kepemimpinan yang berfokus pada transformasi transaksi antara karyawan dan atasannya berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian terdiri dari 50 karyawan dari sebuah perusahaan di Sentosa Jaya. Teknik pengambilan sampel yang digunakan berdasarkan metode sensus, dan analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Sederhana. Metode analisis ini dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk membuat prediksi yang akurat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Padahal, 70,9 persen dari seluruh aktivitas karyawan di CV. Sentosa Jaya dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan 29,1 persen dipengaruhi oleh variabel tersebut.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan dapat diukur dari 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 karyawan adalah cara untuk memberikan umpan balik kepada karyawan atas prestasi kerja mereka. Umpan balik ini dapat membantu meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka.

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

Agar organisasi menjadi sukses dan membuat kemajuan yang berkelanjutan, karyawan perlu dimotivasi. Suasana kerja, peralatan, kondisi lingkungan, daya dukung, kompensasi, penghargaan, perhatian dan komunikasi merupakan faktor penting dalam memotivasi karyawan. Motivasi datang dari dalam dan dari luar diri sendiri, dan itu berdampak baik pada individu maupun organisasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Agar semua tujuan terpenuhi tentunya perusahaan

meningkatkan motivasi kerja pada setiap karyawan (Hasibuan, 2017). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Sentosa Jaya.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) Kinerja adalah hasil usaha seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas, yang mencerminkan ketaatan mereka terhadap tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Sedangkan menurut (Edison, Emron. Yohny Anwar, 2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang berlangsung dalam kurun waktu tertentu dan berdasarkan syarat atau kesepakatan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh suatu pekerjaan di mana karyawan memenuhi kriteria tertentu yang berlaku untuk pekerjaan itu. Ini dapat mencakup memenuhi tenggat waktu, menghasilkan karya berkualitas, atau mematuhi kebijakan perusahaan.

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.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, 50 karyawan digunakan sebagai populasi dan sampel. Metode sensus adalah teknik pengambilan sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017). Sumber Data terdiri dari data primer dan data sekunder.

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif adalah informasi berupa angka yang berkaitan dengan kajian dan teori dalam penelitian. Data kualitatif adalah data yang diperoleh selain melalui angket atau angket. Teknik pengumpulan data meliputi survei dan kajian literatur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel .1 Uji Pengaruh Uji t

<i>Coefficients</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.633	.277		1.777	.055
Motivasi Kerja	.222	.054	.118	2.110	.000
Dependen variabel : Kinerja karyawan					

Sumber: Data Olahan 2023

Berdasarkan tabel 1 dihasilkan persamaan

$$Y = 0.633 + 0.222X$$

Hasil uji t menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel.2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774	.709	.719	.40305
a. Preditors : Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja karyawan				

Sumber: Data Olahan 2023

Dari Tabel 2. Hasil tersebut menunjukkan bahwa 70,9 persen kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel bebas, sedangkan sisanya sebesar 29,1 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 terhadap kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi t statistic sebesar 0.037.

Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan dengan motivasi kerja yang tinggi, karena adanya motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerjanya. 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) dan penelitian yang dilakukan (Armansyah, 2020) 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 disimpulkan bahwa motivasi kerja

sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikan 0,000. Dari 70,9 persen kinerja karyawan di CV. Sentosa Jaya, sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- [4] Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- [5] Maruli Tua Sitorus. (2020). *Pengaruh Motivasi Antar Pribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*. Scopindo Media Pustaka.
- [6] Purnamasari, W., Indrayanti, L. D. A., & Fitriya, N. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Internal dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 2(2), 193–205. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v2i2.84>
- [7] Robbins P, Stephen and Judge A, T. (2017). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Salemba Empat.
- [8] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.