

Dampak Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cahaya Bintang Manise

Umiyati Tuarita¹, Olivia L. Sahertian², Evandro. A. W. Manuputty³

^{1,2,3} Administrasi Niaga - Politeknik Negeri Ambon

evandro.willem@yahoo.com

Abstract:

Humans are the most important element. To plan, manage and control human resources requires a managerial tool called human resource management. Employees are important assets of the company, the main driving force in carrying out company operations so that they should be developed, motivated to be more creative and independent in carrying out company activities. Work motivation is important for employees to improve and develop employee performance. The purpose of this study was to determine the effect of motivation on employee performance at PT. Cahaya Bintang Manise, Salahutu District, Central Maluku Regency.

*This research is a quantitative research. Collecting data using questionnaires, interviews and observations. The population of this research is 30 employees of PT. Cahaya Bintang Manise and all of them are used as research samples. The data analysis technique used is simple linear regression with SPSS software. From the results of calculations using the SPSS 24 program, it can be seen that the coefficient of determination (*R Square*) obtained is 0.868. The influence of motivation on the performance of PT. Cahaya Bintang Manise employees is 86.8% while the remaining 13.2% is influenced by factors or variables, others that were not investigated in this study. The results of this study prove that motivation has an effect on employee performance. Employees who have high motivation will have high performance at PT. Cahaya Bintang Manise, Salahutu District, Central Maluku Regency.*

Keywords; *Motivation, Employee Performance.*

Abstrak:

Manusia adalah elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia diperlukan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia. Karyawan merupakan aset penting perusahaan, penggerak utama dalam menjalankan operasional perusahaan sehingga harus dikembangkan, termotivasi untuk lebih kreatif dan mandiri dalam menjalankan aktivitas perusahaan. Motivasi kerja penting bagi pegawai untuk meningkatkan dan mengembangkan kinerja pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Manise Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah 30 karyawan PT. Cahaya Bintang Manise dan semuanya dijadikan sampel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan software SPSS. Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh adalah 0,868. Pengaruh motivasi terhadap kinerja PT. Karyawan Cahaya Bintang Manise sebesar 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel. lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi di PT. Cahaya Bintang Manise Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Kata Kunci; Motivasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Diera globalisasi ini, dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang.

Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan hasil yang maksimal. Menurut Marjuni S, (2019) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal dan perasaan, keinginan, ketrampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuannya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja yang baik dengan dedikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya. Pengembangan sumber daya manusia sendiri mempunyai 3 komponen mendasar yaitu; *individual development* (pengembangan pribadi), *career development* (pengembangan karir atau profesi), dan *organizational development* (pengembangan perusahaan). Ketiga komponen tersebut mempunyai fokus yang sama yaitu perbaikan kinerja individu (Pramudyo, 2006).

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Tamaela, (2011) mengatakan bahwa motivasi merupakan salah satu kunci talenta terbaik dari pekerja. Motivasi merupakan kekuatan baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Motivasi dapat juga diartikan sebagai proses untuk mencoba mempengaruhi orang atau orang-orang yang dipimpinnya agar melakukan pekerjaan yang diinginkan, sesuai dengan tujuan tertentu yang ditetapkan lebih dahulu (Hamzah, 2016).

Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Tamaela, 2022). Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Pengaruh motivasi kerja disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan menarik untuk diteliti karena pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan serta menghasilkan hasil yang optimal. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara, (2009) bahwa motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi yaitu; upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja



yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan dan menghasilkan keputusan. Berdasarkan berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya (Mangkunegara, 2009).

Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan pada PT. Cahaya Bintang Manise ditemukan permasalahan dalam aspek motivasi kerja, dimana pemberian motivasi terhadap para karyawan di PT. Cahaya Bintang Manise yakni berupa pujian dan respek pimpinan dirasakan masih kurang maksimal. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hanya pemberian gaji tambahan kepada karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama pada perusahaan sehingga sering karyawan merasa bosan dengan keadaan mereka dan mengakibatkan mereka kurang fokus dalam bekerja. Karyawan juga didapati sering terlambat dalam bekerja, jam kerja pukul 08.50 sampai 17.00 WIT namun sering karyawan masuk lebih dari pukul 09.00 WIT. Berikut ini absensi karyawan periode 2021 sebagai berikut;

Tabel 1 Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. Cahaya Bintang Manise 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	PC	Terlambat	Ijin	Sakit	Alpa	Cuti
Januari	30	10	22	5	2	1	1
Februari	30	11	16	1	2	2	-
Maret	30	9	8	3	1	1	-
April	30	13	19	5	-	1	2
Mei	30	14	20	9	6	3	1
Juni	30	8	21	2	-	2	-
Juli	30	7	11	4	7	2	-
Agustus	30	11	13	1	-	4	-
September	30	16	19	9	1	3	-
Oktober	30	20	14	5	1	4	-
November	30	19	9	8	-	1	1
Desember	30	8	20	12	3	1	-

Berdasarkan data pada Tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat pulang cepat karyawan 40%, tingkat keterlambatan karyawan 53%, tanpa keterangan 6% artinya bahwa masih kurangnya motivasi dari dalam diri karyawan untuk mendorong mereka untuk harus tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan, karena jika mereka memiliki motivasi yang benar maka mereka akan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang ada. Karena akibat dari tingkat kehadiran yang tidak baik akan berdampak pada kinerja karyawan. Menurut Wibowo, (2016) kinerja adalah suatu proses yang dilakukan dalam mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi kemajuan perusahaan. Tabel 2 berikut ini akan menguraikan kinerja karyawan pada PT. Cahaya Bintang Manise.

Tabel 2 Penilaian Kerja Karyawan PT. Cahaya Bintang Manise

Departemen	Seksi	Jumlah Karyawan	Aspek	Total Nilai	Nilai Mutu
Departemen Produksi	Operator Rangka	2	Kemampuan 65%	80	B
	Operator Sping Bed	6		65	C
	Operator Busa	3	Sikap 35%	75	B
	Operator Jahit	4		85	B
Departemen Marketing	Operator Gudang	4	Kemampuan 65%	65	C
	Operator Gudang	4		70	B
	Seles	2	Sikap 35%	85	B
	Driver	3		65	C
Departemen Finance & Accounting	Finance & Accounting	2	Kemampuan 65% Sikap 35%	75	B

Berdasarkan informasi diatas menunjukkan bahwa karyawan dinilai berdasarkan masing-masing bagian pada aspek kemampuan dan sikap. Total nilai dan nilai mutu dari masing-masing departemen ada yang meningkat dan ada juga yang menurun yakni, departemen produksi (operator rangka total nilai 80 dan nilai mutu B, operator spring bad total nilai 65 dan nilai mutu C, operator busa total nilai 75 dan nilai mutu B, operator jahit total nilai 85 dan nilai mutu B), departemen marketing (operator gedung total nilai 65 dan nilai mutu C, operator gedung total nilai 70 dan nilai mutu B, seles total nilai 85 dan nilai mutu B, diver total nilai 65 dan nilai mutu C), sementara departemen finance dan accounting total nilainya 75 dan nilai mutu B. Berdasarkan data diatas bahwa penilaian secara keseluruhan belum maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa departemen (bagian) yang masih mendapat nilai C. Nilai C menunjukkan hasil cukup, yang berarti bahwa kinerja yang dihasilkan belum maksimal.

Berdasarkan pemaparan kondisi kerja yang terjadi pada PT. Cahaya Bintang Manise maka penulis tertarik untuk melakukan kajian secara mendalam dengan tujuan untuk menganalisis dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise yang berlokasi di Kecamatan Salahutu Kabupaten Maluku Tengah.

Kerangka Teoritis

Sumber daya manusia adalah fakta setral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati Sri, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang penting oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan T. Hani Handoko (dalam Purnaya, 2016) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.



Menurut Cushway (dalam Sutrisno, 2009) bahwa tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam mengelola setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penerapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi. Tujuan MSDM meliputi;

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang memotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerjaan yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapainya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Teori motivasi oleh Robbin & Judge, (2015) menyatakan bahwa dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik dari atasan atau dari lingkungan kerja serta adanya dasar untuk memenuhi rasa puas serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan pada diri pegawai atau karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam rangka pencapaian tujuan (Djatmiko, 2005).

Untuk menentukan indikator motivasi diturunkan dari berbagai teori motivasi yang relevan. Sesuai dengan objek penelitian, teori yang relevan dipakai sebagai indikator motivasi adalah Teori dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Menurut Stephen P. Robbin, (2009) teori dua faktor merupakan teori yang menghubungkan indikator instrinsik dengan kepuasan kerja (*satisfied*), sementara mengaitkan indikator ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja (*dissatisfied*). Indikator instrinsik yang berhubungan dengan kepuasan kerja seperti; pencapaian, prestasi, pengakuan, peningkatan kerja dan tanggung jawab. Sedangkan indikator ekstrinsik yang berhubungan dengan ketidakpuasan kerja seperti; administrasi, kebijakan perusahaan, supervisi, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

Dalam indikator motivasi kerja terdapat beberapa tipe-tipe motivasi kerja ada 2 yaitu antara lain;

1. Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang berasal dari perasaan puas dalam melaksanakan pekerjaan itu sendiri dan merupakan bagian langsung dari kandungan kerja. Oleh sebab itu, menurut Sondang P. Siagian, (2010) motivasi intrinsik bersumber dari dalam individu. Motivasi intrinsik jika dihubungkan dengan hirarki kebutuhan manusia, maka menyangkut kebutuhan tingkat lebih tinggi (*higher level needs*) yaitu *esteem needs* dan *self actualization needs*. Nilai kerja intrinsik adalah nilai kerja yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri. Nilai kerja intrinsik meliputi ketertarikan terhadap pekerjaan, tertantang pada pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketertantangan dalam pekerjaan. Hasibuan S. P., (2019) berpendapat bahwa ada beberapafaktor dari motivasi intrinsik, antara lain;

- a) Tanggung jawab
- b) Penghargaan

- c) Pekerjaan itu sendiri
 - d) Pengembangan dan kemajuan
2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah serta tunjangan sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manulang, (2001) menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan-karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat.

Kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Veithzal Rivai, 2005). Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari.

Indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif/harapan kedepan daripada retrospektif/melihat kebelakang (Wibowo, 2016). Terdapat tujuh indikator kinerja menurut Hersey *et. all.* dalam (Wibowo, 2016) sebagai berikut;

1. Tujuan, merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang diinginkan dimasa yang akan datang. Tujuan merupakan arah kemana kinerja harus dilakukan.
2. Standar, kinerja seorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau yang disepakati bersama antara bawahan dan atasan.
3. Umpan balik, merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifikasi tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.
5. Kompetensi, merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk pencapaian tujuan.
6. Motif, adalah alasan untuk mendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.
7. Peluang, pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Secara umum, Wirawan, (2009) mengelompokkan dimensi kinerja menjadi tiga jenis yaitu antara lain;

1. Hasil kerja, hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Indikatornya: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketetapan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan dan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku Kerja, adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan. Indikatornya yaitu; disiplin kerja, ketelitian dalam bekerja, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim dan memanfaatkan waktu.



3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan, adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Indikatornya yaitu; pengetahuan, keterampilan, kejujuran, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, kecerdasan, sikap terhadap pekerjaan dan semangat kerja.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang melalui pendekatan tersebut dapat diperoleh pemahaman dan penafsiran yang mendalam mengenai makna, fakta dan kenyataan yang relevan. Data yang dikumpulkan melalui instrument kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari karyawan pada PT. Cahaya Bintang Manise. Selain itu digunakan juga berbagai literatur dan sumber yang terkait dengan permasalahan sebagai data pendukung (data sekunder). Data yang tersimpan didalam alat perekam dan catatan-catatan lapangan yang dibuat selama penelitian, kemudian ditulis ulang supaya memudahkan untuk dibaca. Populasi dalam kajian ini adalah seluruh karyawan PT. Cahaya Bintang Manise. Teknik penarikan sampel menggunakan teknik sensus sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 30 responden. Alat analisis yang digunakan untuk menyelesaikan masalah dan tujuan penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear sederhana yang diperoleh nantinya dilakukan pengujian pada masing-masing variabel penelitian secara statistik yaitu Uji T. Analisis regresi linier sederhana dalam penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS Statistik versi 24*.

Maka berdasarkan hasil analisis dengan bantuan program *SPSS* dapat disajikan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut;

Tabel 3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.352	2.950		1.814	.080
	TOTAL_X	.947	.070	.932	13.597	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Analisis regresi diatas dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 5,352. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5,352 Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,947 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,947 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur (R²) secara bersama-sama (*agregat*) seberapa besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengukur pengaruh motivasi (X) terhadap kinerja karyawan(Y). Hasil analisis statistika dengan bantuan *SPSS 24* diperoleh koefisien determinasi (R²) = 0, seperti pada Tabel 4 berikut ini;

Tabel 4 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.932 ^a	.868	.864	2.784

a. Predictors: (Constant), TOTAL_X

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 24 dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R Square*) yang diperoleh sebesar 0,868. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise adalah 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui secara parsial variabel independen (motivasi) terhadap variabel dependen (kinerja). Uji Parsial ini menggambarkan Uji t, yaitu;

1. Jika sig. > 0,05 atau t-hitung < t-tabel berarti H₀ diterima dan H_a ditolak.
2. Jika sig. < 0,05 atau t-hitung > t-tabel berarti H_a diterima dan H₀ ditolak.

Tabel 5 Uji Signifikan

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.352	2.950		1.814	.080
	TOTAL_X	.947	.070	.932	13.597	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Berdasarkan informasi diatas, diperoleh t hitung untuk motivasi sebesar 13.597 untuk menentukan t tabel digunakan lampiran statistika tabel t, dengan menggunakan taraf signifikansi sebesar 0,05 dengan (df) n - k atau 30 - 2 = 28. Maka diperoleh t tabel 5.352. Hasil uji t untuk variabel motivasi (X) diperoleh nilai t hitung 13.597 dengan tingkat signifikan 0,000. dengan menggunakan batas signifikan 0,05. didapat t tabel sebesar 5.352 ini berarti t hitung > t tabel, yang berarti H₀ ditolak dan H_a diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal (Mangkunegara, 2009). PT. Cahaya Bintang Manise adalah menjadi perusahaan furniture yang profesional, terpercaya dan terpilih dengan misi mengembangkan produk dan pasar untuk kepuasan pelanggan, membangun kemitrausahaan untuk meningkatkan kepercayaan pemasok dan kreditur, meningkatkan nilai investasi pemegang saham dan kesejahteraan karyawan. Hasil penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sutrischastini & Riyanto, (2017); Ayu F. P. Oktaviani, (2017); Rido Sanjaya, (2018) dan Nur M. Rabbani, (2019) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seperti yang sudah penulis uraikan pada latar belakang, ditemukan permasalahan dalam aspek motivasi kerja, dimana pemberian motivasi terhadap para karyawan di PT. Cahaya Bintang Manise yakni berupa pujian dan respek pimpinan dirasakan masih kurang maksimal, dimana tidak



ada pemberian penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, hanya pemberian gaji tambahan kepada karyawan yang sudah bekerja dalam jangka waktu yang cukup lama pada perusahaan sehingga sering karyawan merasa bosan dengan keadaan mereka dan mengakibatkan adanya kurang fokus dalam bekerja. Karyawan juga didapati sering terlambat dalam bekerja, jam kerja pukul 08.50 wit sampai 17.00 wit namun sering karyawan masuk lebih dari pukul 09.00 wit, ditemui juga kinerja karyawan masih kurang maksimal.

Sesuai dengan hasil uji analisis regresi dapat diketahui bahwa nilai dari a adalah 5,352. Nilai ini menunjukkan bahwa motivasi (X) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 5,352 Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,947 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan motivasi sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,947 satuan. Selain itu terlihat tanda positif (+) yang berarti adanya pengaruh yang positif antara motivasi dan kinerja karyawan. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise adalah 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pun akan meningkat.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka kesimpulannya adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Cahaya Bintang Manise adalah 86,8% sedangkan sisanya 13,2% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, artinya bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja pun akan meningkat.

Rekomendasi

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan kesimpulan diatas adalah antara lain sebagai berikut

1. PT. Cahaya Bintang Manise sebaiknya meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah dan tunjangan. Jika pemberian motivasi ekstrinsik juga baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. PT. Cahaya Bintang Manise perlu mengevaluasi kinerja karyawan dimana indikator tujuan, kompetensi, motiv dan peluang dinilai cukup sehingga perlu diperhatikan agar lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Ayu F. P. Oktaviani. (2017). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pharos Indonesia*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Djatmiko, Y. H. (2005). *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Eduard Yohannis Tamaela. (2011). Konsekuensi Konflik Peran, Kelebihan Beban Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Burnout Dosen yang Merangkap Jabatan Struktural. *Aset*, 13(2), 111–122. Retrieved from <https://widyamangala.ac.id/journal/index.php/jurnalaset/article/view/78/52>
- Hamzah, B. (2016). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.

- Larasati Sri. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utomo.
- Manulang. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Marjuni S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Nur M. Rabbani. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Pencapaian Penjualan Menurut Ekonomi Islam* (UIN Sultan Syarif Kasim). <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.1.78>
- Pramudyo. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Percetakan Galang Press.
- Purnaya. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Rido Sanjaya. (2018). *pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. Retrieved from http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/equilibrium/article/view/1268/1127%0Ahttp://publicacoes.cardiol.br/portal/ijcs/portugues/2018/v3103/pdf/3103009.pdf%0Ahttp://www.scielo.org/co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-75772018000200067&lng=en&lng=
- Robbin & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi* (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sondang P. Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stephen P. Robbin. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tamaela, Eduard. Yohannis. (2022). an Examination of the Effect of Motivation, Compensation and Career Development on the Performance of BMT Employees. *Jurnal Koperasi Dan Bisnis*, 03(01). Retrieved from <https://journal.stiekop.ac.id/index.php/komastie/article/view/109/56>
- Veithzal Rivai. (2005). *Manajemen sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Edisi 6). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

