

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANTEN WEST JAVA TDC, TANJUNG LESUNG, PANDEGLANG

Andri Ma'mur¹, Mustangin²

^{1,2}Universitas Jayabaya, Indonesia

E-mail : andriandiscovery7@gmail.com

Kata Kunci

Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan. Perusahaan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan pada departemen house keeping berjumlah 50 orang karyawan PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik random sampling yaitu penentuan sampel tanpa mempertimbangkan starta yang ada dalam populasi dan setiap anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk menjadi sampel, data yang ada dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder yang di kumpulkan selama priode 3 bulan terakhir dengan menyebarkan kuesioner, wawancara, dan membaca buku maupun jurnal yang terkait untuk memperoleh data yang valid. Teknik analisis dikembangkan secara deskriptif dengan menggunakan analisis koefisien korelasi sederhana, analisis determinasi (R²), analisis regresi linear sederhana, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, terbukti dengan hasil nilai koefisien untuk variabel motivasi kerja sebesar 1.055 dengan konstanta sebesar 30.033 sehingga persamaan regresi $Y = 30.033 + 1.055X$, dengan tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$ dari uji hipotesis yang berarti variabel motivasi kerja dengan variabel kinerja karyawan pada PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang, diterima secara parsial terdapat hubungan yang signifikan. Sedangkan perhitungan dari koefisien determinasi (R²) menunjukkan variabel kinerja karyawan sebesar 80,4% sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peneliti dapat menyarankan kepada PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang agar perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawainya supaya kinerja karyawan dapat meningkat untuk hasil kerja yang lebih baik di masa depan.

Keywords

Work Motivation, Employee Performance, Company

Abstract

This study aims to determine whether work motivation affects employee performance at PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang. The research method

used in this study is descriptive quantitative. The population in this research consists of all employees in the housekeeping department, totaling 50 employees of PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang. The sampling technique used in this research is random sampling, where samples are selected without considering the strata within the population, and each member of the population has an equal chance of becoming a sample. The data used in this research are primary and secondary data collected over the last 3 months through questionnaires, interviews, and reading relevant books and journals to obtain valid data. The analysis technique is developed descriptively using simple correlation coefficient analysis, determination analysis (R^2), simple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results of the research show a positive influence of work motivation on employee performance, as evidenced by the coefficient value for the work motivation variable of 1.055 with a constant of 30.033. Thus, the regression equation is $Y = 30.033 + 1.055$, with a significance level of $0.00 < 0.05$ from the hypothesis test, indicating a significant relationship between work motivation and employee performance at PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang. Meanwhile, the calculation of the coefficient of determination (R^2) shows that the employee performance variable accounts for 80.4%, while the remaining 19.6% is influenced by other factors not examined in this study. The researcher can recommend to PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang that the company should enhance employee work motivation to improve employee performance for better results in the future.

*Correspondent Author: Nindya Febrina M.
Email : nindyafebrina6@gmail.com



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah perusahaan, maju atau mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawannya. banyak permasalahan yang sering muncul terkait sumber daya manusia yang mana adanya karyawan yang kurang disiplin, sering membolos, kurang tanggung jawab, dan kurangnya dorongan dalam diri untuk bekerja dapat membuat kinerja karyawan tidak sesuai dengan harapan perusahaan. yang mana ini dapat menjadi sebuah hambatan bagi usaha untuk berkembang atau bekerja dengan maksimal (Handoko & Waluyo, 2017) (Etikawati & Udjang, 2016).

Tentunya hal ini dapat merugikan perusahaan, pentingnya sumber daya manusia bagi perusahaan menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang memuaskan (Daenuri, Pitri, & S IP, 2020). Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar dapat meningkatkan produktifitas di perusahaan tersebut. Tentunya ini

berlaku untuk menghadapi persaingan dengan perusahaan atau instansi lain, perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, juga yang terpenting mereka mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi (Abdullah, 2019).

Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan perusahaan, terkadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus di capai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi merupakan faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengarahkan keinginan atau tingkah lakunya kepada sasaran tertentu.

Perusahaan harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk dapat memenuhi target perusahaan yang sudah di tetapkan. Kinerja karyawan yang baik maka akan membantu perusahaan memperoleh keuntungan atau laba, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan kurang baik perusahaan dapat mengalami kerugian. Perusahaan harus dapat mengelola karyawannya dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, tidak ada konflik antar karyawan, serta tujuan perusahaan tercapai ada beberapa cara untuk meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya motivasi kerja (Saputri, Handayani, & DP, 2021).

Motivasi atau minat memiliki hubungan erat dengan emosi. Minat akan cenderung menurun kekuatannya apabila sudah terpenuhi atau terhambat. Pemuasan terhadap suatu kebutuhan mungkin terhambat dan orang itu kemudian putus asa atau frustrasi. Untuk mengatasi hal tersebut manajer perluh memberikan perhatian khusus untuk mengatasi menurunnya motivasi kerja karyawan karena akan berpengaruh terhadap produktivitas. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai (Arianti, 2019).

Tanjung Lesung merupakan kawasan ekonomi khusus yang dikembangkan oleh PT. Banten West Java TDC yang mana adalah salah satu anak perusahaan PT. jababeka Tbk yang bergerak di bidang *tourism resort* atau bergerak di bagian sektor pariwisata yang menjual jasa, yang mana memerlukan kinerja karyawan yang terampil untuk keberhasilan usahanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi Kerja

Pengertian Motivasi

Akar kata motivasi adalah dari bahasa Latin yaitu "*movore*", yang artinya adalah gerak atau dorongan untuk bergerak. Sementara itu, dalam bahasa Inggris, motivasi dikenal dengan sebutan "*motive*" yang artinya daya gerak atau alasan. Dalam Bahasa Indonesia, asal kata motivasi adalah "motif", yang artinya daya upaya yang mendorong seseorang

melakukan sesuatu. Motif menjadi dasar dari kata motivasi yang bisa diartikan sebagai daya penggerak yang telah aktif. Maka dari itu, dengan kata lain pengertian motivasi adalah segala sesuatu yang menjadi pendorong tingkah laku yang menuntut atau mendorong seseorang untuk memenuhi kebutuhan (Nuraeni, 2023).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), pengertian motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Sementara itu, dalam psikologi, pengertian motivasi adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya (Yuliara, 2016).

Menurut Robbins (2018:127) motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu, dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual (Rossiandy & Inradewa, 2023). Karena sangat luasnya ranah motivasi dalam peri kehidupan Indonesia, maka untuk memahami motivasi perlu dipahami asumsi dasar motivasi. Stoner dalam Wahjono (2010:78) mengatakan bahwa terdapat 4 asumsi dasar motivasi yaitu :

- a. Motivasi adalah hal-hal yang baik, seseorang termotivasi karena dipuji atau sebaliknya bekerja dengan penuh motivasi dan karenanya seseorang dipuji.
- b. Motivasi adalah satu dari beberapa faktor yang menentukan prestasi kerja seseorang, faktor yang lain adalah kemampuan, sumber daya, kondisi tempat kerja, kepemimpinan, dan lain – lain.
- c. Motivasi bisa habis dan perlu ditambah suatu waktu, seperti pada beberapa faktor psikologis yang lain yang bersifat siklikal, maka pada saat berada pada titik terendah motivasi perlu ditambah.
- d. Motivasi adalah alat yang dapat dipakai manajemen untuk mengatur hubungan pekerjaan dalam motivasi.

Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang memengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. (Senjari, Hasan, & Sofyan, 2016).

Menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan system manajemen kinerja yang baik. Wilson (2012:230).

Kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *“The degree of accomplishment”* atau dengan kata lain kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan

organisasi. Definisi tersebut mengandung pengertian bahwa melalui kinerja, tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui. Pencapaian atas tujuan-tujuan organisasi tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menilai baik atau buruknya kinerja organisasi. Rue dan Byars (1980:376).

METODE PENELITIAN

Guna mendapatkan data yang di butuhkan Penelitian ini dilakukan pada salah satu perusahaan di Jakarta yang bergerak pada bidang pariwisata di banten yaitu PT. Banten West Java Tourism Development Center. PT. Banten West Java TDC Beralamat Di Menara Batavia, Jl. K.H. Mas Mansyur No.Kav.126, Karet Tangsin, Kecamatan Tanah Abang, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10230.

Adapun waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2022 Sampai Dengan Januari 2023 Kemudian, Pengumpulan data di dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada saat jam kerja PT. Banten West Java TDC.

Variabel Penelitian

Menurut Ansori (2020:61) variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua macam variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang mana dalam penelitian ini variabel bebas adalah Motivasi Kerja sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Karyawan (Bintoro, n.d.).

1. Variabel bebas merupakan variabel independen yang mana variabel ini sifatnya memang bebas. Artinya, variabel bebas dapat berdiri sendiri tanpa dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu, suatu variabel dikatakan sebagai variabel yang berpengaruh dikarenakan akan memberikan pengaruh terhadap variabel lainnya. Misalkan apabila ada dua variabel yang saling berhubungan sedangkan bentuk hubungannya adalah perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel itulah yang di sebut variabel bebas (*independent variable*). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja. Motivasi Kerja dalam penelitian ini di definisikan sebagai dorongan atau rangsangan dari dalam maupun luar yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan individu untuk melakukan suatu kegiatan agar dapat mencapai tujuannya secara maksimal.
2. Variabel terikat merupakan variabel dependen yang mana variabel tersebut dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat dapat dikatakan sebagai variabel yang terpengaruh. Misalkan apabila ada dua variabel yang saling berhubungan adalah bahwa perubahan variabel yang satu mempengaruhi atau menyebabkan perubahan variabel yang lain, maka variabel yang di pengaruhi atau variabel yang terpengaruh. maka variabel terebut merupakan variabel tidak bebas atau terikat (*dependent variable*). Variabel terikat dalam penelitan adalah Kinerja Karyawan. Kinerja Karyawan dalam penelitian ini di definisikan sebagai suatu kondisi yang mana harus diketahui atau dikonfirmasi pada pihak tertentu untuk dapat mengetahui tingkat pencapaian atau hasil suatu instansi yang di hubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta dapat mengetahui dampak yang di timbulkan, apakah positif atau negatif dalam suatu kebijakan oprasional.

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner penelitian yaitu skala Ordinal atau Likert yang mempunyai nilai 1 sampai dengan 5.

Definisi Operasional Variabel

Pengembangan instrumen ditempuh melalui beberapa langkah, yaitu menentukan variabel penelitian, menentukan dimensi penelitian dan menentukan indikator yang diambil beserta menyusun instrumen (kuesioner penelitian). Secara ringkas dapat dilihat pada tabel berikut ini: (Duli, 2019)

Tabel 1
 Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	No. Kuesioner	Sekala Pengukuran
Motivasi Kerja (X)	1. Kebutuhan untuk prestasi	a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan.	1	Ordinal
		b. Antusias berprestasi tinggi.	2-3	Ordinal
		c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah di sepakati.	4-5	Ordinal
	2. Kebutuhan untuk berafiliasi	a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain.	6,9	Ordinal
		b. Keinginan mengambil resiko.	7	Ordinal
		c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain.	8,10	Ordinal
	3. Kebutuhan untuk berkuasa	a. Komunikasi kepada sesama karyawan.	11-12	Ordinal
		b. Pemimpin terhadap bawahannya.	15	Ordinal
		c. Kerjasama antar karyawan.	13-14	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	a. Kerapihan.	16	Ordinal
		b. Ketelitian.	17	Ordinal
		c. Hasil kerja	18-19	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	a. Kecepatan.	20-21	Ordinal
		b. Kemampuan	22-23	Ordinal
	3. Tanggung Jawab	a. Hasil kerja	24-25	Ordinal
b. Mengambil Keputusan		26-27	Ordinal	
		a. Jalinan kerjasama	28-29	Ordinal

4. Kerjasama	b. Kekompakan	30	Ordinal
	a. kemampuan mengatasi masalah tanpa menunggu perintah atasan.	31-32	Ordinal

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetap meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek yang diteliti itu Duli (2019:56). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pada departemen *Housekeeping* di PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang yang berjumlah 50 orang karyawan (Arikunto, 2010).

Sampel

Metode sampel dalam penelitian ini menggunakan *probability sampling*. Penggunaan *probability sampling* dikarenakan kelompok populasi dalam penelitian ini bersifat homogen. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang ada pada departemen *housekeeping* di PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang yang berjumlah 50 orang karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Perusahaan

PT. Banten West Java Tourism Development Center merupakan anak perusahaan dari Jababeka Group yang berfokus pada pengembangan destinasi pariwisata di kawasan ekonomi khusus (KEK) Tanjung Lesung. Tanjung Lesung merupakan kota kawasan ekonomi khusus. Berlokasi di ujung paling barat Pulau Jawa, yaitu Kabupaten Pandeglang, Banten, KEK Tanjung Lesung merupakan KEK Pariwisata pertama dan telah diresmikan beroperasi pada Februari 2015. KEK Tanjung Lesung memiliki letak yang strategis dan akses yang mudah dijangkau, yaitu 170 km dari Ibukota Jakarta dan dapat ditempuh melalui perjalanan darat selama 2,5 – 3 jam. KEK Tanjung Lesung memiliki luas area 1.500 Ha dengan potensi pariwisata yang beragam, antara lain keindahan alam pantai, keragaman flora dan fauna serta kekayaan budaya yang eksotis. KEK Tanjung Lesung juga dekat dengan atraksi wisata Banten lainnya seperti Kawasan Tua Banten, Budaya Badui dan Debus, Taman Nasional Ujung Kulon, Gunung Krakatau serta wisata kepulauan. Berasal dari kata “lesung” yaitu alat penumbuk padi tradisional, Tanjung Lesung memiliki bentuk dataran pantai wilayah yang menjorok ke laut dan mirip lesung. Dengan pantai dengan pasir putih serta laut yang jernih, KEK Tanjung Lesung telah menarik baik wisatawan nasional maupun internasional. KEK Tanjung lesung diproyeksikan menarik investasi sebesar Rp.92,4T dan diproyeksikan dapat menyerap tenaga kerja sebanyak 85.000 tenaga kerja hingga tahun 2025.

Dikembangkan *Group* Jababeka melalui PT. Banten West Java TDC menjadi kawasan Tujuan Wisata Internasional. Di lahan seluas 1500 Ha yang akan dapat diakses

melalui jalan tol, bandara dan laut, akan dibangun banyak arena atraksi baru seperti Theme park, Marina, dll. Saat ini sudah ada hotel, pusat budaya Mongolia dan lapangan golf yang dibangun oleh Jababeka, akan lebih banyak lagi yang akan datang dalam waktu dekat. Tanjung Lesung juga menjadi entry point bagi wisatawan yang akan berkunjung ke Taman Nasional Ujung Kulon dan Pulau Krakatau. *Group Jababeka* adalah perusahaan pengembang estate yang didirikan pada tahun 1989 dengan visi menciptakan 100 kota di seluruh Indonesia. *Group Jababeka* fokus mengembangkan kota berbasis Industri dan Pariwisata di Indonesia; untuk membuat kesempatan kerja, untuk membawa nilai bagi Investor, dan untuk meningkatkan taraf hidup bagi Orang Indonesia. Saat ini, memiliki 4 area yang sedang dikembangkan. Kota Cikarang Jababeka, Kawasan Industri Kendal, KEK Jababeka Morotai dan Tanjung Lesung. Total area yang sedang dikembangkan adalah 11.300 Ha.

Hasil Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan kinerja karyawan sedangkan analisis ini di lakukan pada PT. Banten West Java TDC, Tanjung Lesung, Pandeglang.

Deskripsi Data

Pada perhitungan sampel telah ditetapkan sebanyak 50 sampel penelitian untuk itu dalam penelitian ini dilakukan penyebaran sebanyak 50 kuesioner. Dari hasil penyebaran kuesioner yang didapat menunjukkan bahwa terdapat kuesioner yang kembali sebanyak 50 kuesioner, kuesioner rusak dan tidak lengkap 0 , dan kuesioner yang diolah adalah 50 responden.

Deskripsi Responden

Deskripsi responden ini merupakan suatu proses mendeskripsikan para responden berdasarkan jenis kelamin, usia, Jabatan. Pada penelitian didapat sebanyak 50 responden dimana hasil ini diketahui dari jumlah hasil penyebaran kuesioner.

Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *software Statistical Program for Social Science* (SPSS) versi 26 menunjukkan bahwa : (Teddy Chandra, MM, & Priyono, 2023)

1. Hasil uji analisis regresi linear sederhana antara variabel motivasi kerja (x) terhadap variabel kinerja karyawan (y)

Tabel 2.
 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.033	30.104		.998	.323
	Motivasi Kerja	1.055	.075	.897	14.054	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah menggunakan spss versi 26

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah $Y = a + BX$ melihat nilai output pada tabel maka disimpulkan bahwa a = angka constant dalam kasus

ini nilainya sebesar 30.033 angka ini merupakan angka *constant* yang memiliki arti bahwa jika tidak ada motivasi kerja (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) B = angka koefisien regresi, nilainya sebesar 1.055 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja (X), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 1.055

Karena nilai koefisien regresi bernilai positif (+) maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja (X) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). sehingga persamaan regresinya adalah $Y = 30.033 + 1.055 X$.

2. Hasil uji nilai koefisien korelasi antara variabel motivasi kerja (x) terhadap variabel kinerja karyawan (y)

Tabel 3
Koefisien Korelasi

Correlations			
		Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	1	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer diolah menggunakan spss versi 26

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 – 1,000	Sangat Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber : Sugiyono (2018:274)

Hasil nilai korelasi antara variabel (X) motivasi kerja dengan variabel (Y) kinerja karyawan adalah sebesar 0,897 yang menunjukkan hubungan variabel x terhadap y sangat kuat dan positif.

3. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) antara variabel motivasi kerja (x) terhadap variabel kinerja karyawan (y)

Tabel 4
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	
1	.897 ^a	.804	.800		64.07323	

Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

Sumber : data primer diolah menggunakan spss versi 26

Dari hasil analisis determinasi (R^2) pada tabel diatas diperoleh hasil sebesar 0,804 atau 80,4% yang mana ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 80,4% sedangkan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Hasil uji hipotesis

Tabel 5
Uji Hipotesis

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	30.033	30.104		.998	.323
	Motivasi Kerja	1.055	.075	.897	14.054	.000

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : data primer diolah menggunakan spss versi 26

Diperoleh hasil uji hipotesis (uji t) sebesar $14.054 > 2,011$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ yang menunjukkan bila H_0 ditolak dan H_1 diterima secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara variabel motivasi kerja (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y).

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis dengan nilai uji t sebesar $7.912 > 2,008$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikansi $0,00 < 0,05$ sehingga dapat dinyatakan H_1 diterima yang menyatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Dari hasil pengujian dapat diketahui bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari pembuktian hipotesis yang mana nilai atau angka constant sebesar 30.033 yang artinya nilai konsisten kinerja karyawan adalah sebesar 30.033 jika tidak ada motivasi kerja dan angka koefisien regresi nilainya sebesar 1.055 angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1% motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1.055. yang artinya kinerja karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan karena nilai koefisien regresinya adalah (+)

Berdasarkan dari pengkajian hasil penelitian ini maka penulis bermaksud memberikan saran yang mudah-mudahan dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut : 1. Motivasi dapat diartikan sebagai dorongan tergantung situasi dan dapat juga mengakibatkan dorongan yang bersifat negatif baik dalam dunia kerja maupun kehidupan sehari-hari yang mana selain meningkatkan kinerja juga dapat menurunkan kinerja di waktu yang sama. Dalam memotivasi seseorang ada baiknya melihat situasi orang tersebut agar dapat dengan efisien dan menjadikan motivasi tersebut bersifat positif. 2. Kinerja seharusnya merupakan aspek yang penting bagi tenaga kerja mempunyai pekerja yang kurang teliti dan tanpa motivasi dalam dirinya dapat mengakibatkan kemunduran yang signifikan terhadap karyawan atau tenaga kerja dapat dilihat dari hasil analisis dalam skripsi ini terlihat kinerja karyawan memiliki keterkaitan

dengan variabel – variabel lain yang mana ini dapat meningkatkan maupun menurunkan kinerja dari analisis di dalam karya ilmiah ini misalnya variabel motivasi memiliki nilai positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

REFERENSI

- Abdullah, Husaini. (2019). Pengaruh Implementasi Sistem Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Biro Rektorat Universitas Jabal Ghafur). *Jurnal Sains Riset*, 8(1), 92–99.
- Arianti, Arianti. (2019). Peranan Guru dalam meningkatkan motivasi belajar siswa. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 12(2), 117–134.
- Arikunto, Suharsimi. (2010). Metode penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*, 173.
- Bintoro, M. T. (n.d.). Daryanto.(2017) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. *Gava Media. Yogyakarta*.
- Daenuri, Muhammad Ridho, Pitri, Tedi, & S Ip, M. M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control): Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.
- Duli, Nikolaus. (2019). *Metode penelitian kuantitatif: beberapa konsep dasar untuk penulisan skripsi & analisis data spss [Quantitative research methods: some basic concepts for thesis writing & SPSS data analysis]*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Etikawati, Ena, & Udjang, Raswan. (2016). Strategi rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1).
- Handoko, Tri, & Waluyo, Handoyo Djoko. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta (studi kasus karyawan divisi sales dan marketing Jakarta). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 87–101.
- Nuraeni, Brigida Endah. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Bisa Inti Sarana Di Kota Batam. *TRACTARE*, 5(2), 178–191.
- Rossiandy, Yemima, & Indradewa, Rhian. (2023). The Influence of Self-Efficacy on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Motivation and Job Performance in Private School Teachers. *Asian Journal of Social and Humanities*, 1(10), 632–649.
- Saputri, Andini Dwi, Handayani, Susi, & DP, Muhammad Kurniawan. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 25–42.
- Senjari, Richa, Hasan, Amir, & Sofyan, Azhari. (2016). *Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan nilai sosial terhadap minat mahasiswa akuntansi dalam memilih karir sebagai akuntan publik*. Riau University.
- Teddy Chandra, S. E., MM, Prof, & Priyono, M. M. (2023). *Statistika Deskriptif*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Yuliara, I. Made. (2016). Regresi linier sederhana. *Regresi Linier Sederhana*, 13.



© 2021 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY SA) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>).