

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(STUDI KASUS PADA CV. UNGGAS GEMILANG DI PONTIANAK)****Andrilolo**

Akademi Manajemen Perusahaan Panca Bhakti Utama Pontianak

## INFO ARTIKEL

*Riwayat Artikel:**Received : Feb 14th, 2023**Revised : Mey 01th, 2023**Accepted : June 19th, 2023***Keywords:***Work Motivation**Employee performance***Kata Kunci:***Motivasi Kerja**Kinerja Karyawan*

## A B S T R A C T

*This research is titled "The Effect of Work Motivation on Employee Performance (Case Study on CV. Brilliant Poultry In Pontianak). The design used in this study is descriptive and causal design using multiple linear regression. The sample in this study was determined to be 30 employees, using the Nonpronbality Sampling method using the Purposive Sampling technique. The criteria for determining the population are employees who have been working for 3 years. Work motivation has a significant effect on employee performance. The results of the research analysis, namely work motivation, have a significant effect on employee performance on Cv.Unggas Gemilang. The results of the t test showed that the work motivation variable had a significant effect on employee performance, with a value of  $0.000 < 0.05$ . The value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is known that the motivation variable (X) affects the employee performance variable (Y) by 32.6%.*

## A B S T R A K

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Unggas Gemilang Di Pontianak). Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan desain kausal menggunakan regresi linier berganda. Sampel pada penelitian ini ditetapkan 30 karyawan, menggunakan metode Nonpronbality Sampling dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Kriteria penentuan populasi adalah karyawan yang sudah 3 tahun lamanya bekerja. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis penelitian yaitu motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv.Unggas Gemilang. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $0,000 < 0,05$ . Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32,6% .

## **PENDAHULUAN**

Pada saat ini, banyak perusahaan yang memasuki pasar luar negeri maupun lokal, semakin besar juga tingkat persaingan dalam menanamkan kesadaran konsumen terhadap sebuah perusahaan. Sedangkan pada abad saat ini, semua pihak mampu memasuki pasar yang diinginkan pada bidang apapun secara bebas. Sangat diperlukan strategi pengelolaan yang baik agar perusahaan mampu menghadapi persaingan pasar. Kondisi seperti ini menuntut perusahaan untuk terus mengembangkan dan meningkatkan kualitas pada enam unsur manajemen yaitu *human, money, materials, machines, methods, and market*. Dengan mengelola enam unsur manajemen tersebut, diharapkan suatu perusahaan atau organisasi tidak jatuh dalam persaingan pasar yang semakin ketat. Dalam upaya pengembangan dan peningkatan unsur manajemen, unsur yang sangat dibutuhkan adalah manusia (*human*), manusia merupakan elemen utama untuk mengoperasikan dan mengatur unsur lainnya. Manusia disini dapat diartikan sebagai sumber daya manusia yang menjadi tenaga kerja dalam perusahaan. Sebuah perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kreatif, produktif dan inovatif untuk mengelola secara matang unsur-unsur yang lainnya agar bisa mencapai visi, misi, sasaran dan tujuan perusahaan secara efektif. Bukan hanya lima unsur saja yang dikembangkan oleh manusia, namun manusia atau tenaga kerjanya harus dikelola dan dikembangkan juga potensinya. Sebuah perusahaan harus menerapkan manajemen sumber daya manusia dengan tujuan pengelolaan sumber daya manusia secara baik dan benar agar dapat bekerja secara maksimal dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Melalui manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat mengelola dan mengembangkan potensi tenaga kerja yang dimiliki agar mampu bekerja secara maksimal dalam perusahaan. Pada dasarnya dalam MSDM, tenaga kerja dibedakan menjadi tiga komponen yaitu pengusaha, pemimpin atau manager, dan komponen yang terakhir yaitu karyawan (Hasibuan,2016). Pemotivasian dalam perusahaan biasanya dilakukan dengan cara memberikan timbal balik atau apresiasi kepada karyawan atas kinerja yang sudah diberikan kepada perusahaan. Motivasi merupakan wadah atau kunci dari organisasi yang sukses dalam menjaga pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan dari dalam atau luar diri yang kuat untuk bertahan hidup (Pamela & Otoko,2015). Tujuan memberikan motivasi kepada karyawan, agar karyawan selalu berusaha memberikan ide-ide, karya, dan kinerja terbaik bagi perusahaan. Setiap karyawan senang dimotivasi karena dengan adanya motivasi akan membuat karyawan semangat, merasa dihargai dan diperhatikan kinerjanya. CV. Unggas Gemilang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan pakan, bibit, ayam, dan telur. Perusahaan ini berkomitmen memberikan layanan jual yang terbaik demi mempererat hubungan dengan pelanggan. CV. Unggas Gemilang berhasil memberikan rasa nyaman kepada pelanggannya, sehingga pelanggan berpikir ulang jika harus beralih pada perusahaan lain. Masalah motivasi pada perusahaan haruslah dijadikan sebagai perhatian yang serius dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. Untuk itu perusahaan perlu menciptakan kondisi yang kondusif yang dapat membuat karyawan merasa nyaman.

Dalam penelitian ini rumusan masalahnya yaitu Apakah ada Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Cv. Unggas Gemilang Di Pontianak).

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut Malayu (2005) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai

kepuasan. Motivasi kerja menurut Fahmi (2016) yaitu perilaku yang bekerja dalam memenuhi usaha kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Edison (2016) yaitu hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menurut Robbins (2006) yaitu pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal.

## **METODA PENELITIAN**

1. Populasi  
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Unggas Gemilang yang berjumlah 50 orang karyawan.
2. Sampel  
Sampel dalam penelitian ini adalah 30 karyawan pada CV Unggas Gemilang, menggunakan metode Nonprobability Sampling dengan menggunakan teknik Purposive Sampling. Kriteria penentuan populasi adalah karyawan yang sudah 3 tahun lamanya bekerja, hal ini dimaksudkan agar responden terpilih telah memiliki pengalaman historis dan dapat menilai terkait dengan motivasi dan kinerja.
3. Metode Analisis Data  
Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis dekriptif kualitatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal yang disebutkan, yang dihasilkan dan dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian. Data yang diperoleh dari lapangan kemudian diproses dan diolah sehingga didapatkan sebuah kesimpulan dan hasil penelitian.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

### **A. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA CV. UNGGAS GEMILANG DI PONTIANAK)**

1. Uji Instrumen
  - a. Uji Validitas

**Tabel 1**  
**Uji Validitas Instrumen Penelitian**

Item Pertanyaan	Corrected item-total correlation	r Tabel	Validitas
Motivasi (X) :			
P1	0,642	0,3610	Valid
P2	0,638	0,3610	Valid
P3	0,751	0,3610	Valid
P4	0,610	0,3610	Valid
P5	0,626	0,3610	Valid
Kinerja Karyawan (Y) :			
P1	0,697	0,3610	Valid
P2	0,823	0,3610	Valid
P3	0,753	0,3610	Valid

Sumber : Data Olahan 2023

Dari hasil analisis pada tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid, karena nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel.

## b. Uji Reliabilitas

**Tabel 2**  
**Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Reliabel
Motivasi Kerja	0,661	5	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,630	3	Reliabel

Sumber : Data Olahan 2023

Dalam uji reliabilitas pada tabel diatas digunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen dikatakan handal bila memiliki nilai koefisien kehandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

**Tabel 3**  
**Uji Normalitas Instrumen Penelitian**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Motivasi
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	18.5333
	Std. Deviation	2.76347
Most Extreme Differences	Absolute	.147
	Positive	.120
	Negative	-.147
Test Statistic		.147
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data Olahan 2023

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka diketahui bahwa nilai Signifikansi Asymp Sig (2-tailed) dari motivasi (X) adalah  $0,095 > 0,05$  dan kinerja karyawan (Y) adalah  $0,037 > 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada berdistribusi normal sehingga persyaratan normalitas telah terpenuhi.

### b. Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Uji Heteroskedastisitas Instrumen Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.219	1.870		4.929	0.000
	Motivasi	0.182	0.100	0.326	1.827	0.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2023

Sesuai dengan dasar pengambilan keputusan tersebut maka diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) variabel motivasi adalah 0,078 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

**c. Uji Multikolinieritas**

**Tabel 5**  
**Uji Multikolenieritas Instrumen Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.219	1.870		4.929	.000		
	Motivasi	.182	.100	.326	1.827	.078	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2023

Diketahui nilai Tolerance untuk variabel motivasi (X) adalah 1,000 > 0,10. Sementara nilai VIF untuk variabel motivasi (X) adalah 1,000 < 10,00. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas

**d. Uji Regresi Linier Berganda**

**Tabel 6**  
**Uji Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.219	1.870		4.929	.000
	Motivasi	.182	.100	.326	1.827	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Olahan 2023

Persamaan Regresi :  $Y = 9,219 + 0,182 (X)$ .

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai a (angka konstan dari *Unstandardized Coefficients*) adalah sebesar 9,219 yang artinya jika tidak ada motivasi (X) maka nilai konsisten kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 9,219. Angka koefisien regresi adalah sebesar 0,182 yang artinya jika terdapat penambahan 1% tingkat motivasi (X) maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,182.

#### e. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 7**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.326 <sup>a</sup>	.106	.075	1.48601

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Olahan 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,326 atau sama dengan 32,6%. Angka tersebut mengartikan bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

#### f. Uji t

**Tabel 8**  
**Uji t Instrumen Penelitian**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.219	1.870		4.929	.000
Motivasi	.182	.100	.326	1.827	.078

a. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : Data Olahan 2023

Dari hasil uji parsial menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja memiliki nilai signifikan t sebesar 0,000 dimana lebih kecil 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

### 1. Simpulan

- a. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv.Unggas Gemilang.
- b. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .
- c. Berdasarkan nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diketahui bahwa variabel motivasi (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 32,6% .

### 2. Saran

- a. Setelah mengambil kesimpulan dari hasil penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv.Unggas Gemilang, diharapkan motivasi dipertahankan dan ditingkatkan agar bisa lebih baik lagi di masa yang akan datang.
- b. Penelitian mendatang hendaknya studi kasus secara mendalam dan keseluruhan sehingga akan didapat hasil penelitian yang lebih lengkap.
- c. Perlunya penelitian yang mendalam menekankan pada aspek motivasi dalam membangun kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dody, C. (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Mas Sumbiri*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Edison, Emron., dkk. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Hasibuan, Malayu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Olivia, T. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang*. Surabaya: Universitas Kristen Petra
- Pamela, A. O., & Oloko. (2015). *Effect of motivation on employee performance of commercial banks in kenya : A case study of Kenya Commercial Bank in Migori County*. Journal of Human Resource Studies 5 (2).
- Richard, L. (2019). *Pengaruh Pandemi Covid-19 Terhadap Kinerja dan Kondisi Keuangan Perusahaan Publik Sektor Properti*. Jakarta: Universitas Tarumanagara.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- ..... (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Erlangga, Jakarta