



## HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

**Desy Setyorini, Achmad Syahlani**  
**Program Studi Sistem Informasi Fakultas Teknik dan Informatika Universitas Bina Sarana Informatika**  
**(Naskah diterima: 20 November 2021, disetujui: 28 Desember 2021)**

### *Abstract*

*The purpose of this research is to test the significance of the relationship and to establish and test the significance of the linear regression equation between work motivation and employee performance. The research was conducted at PT Cargonesia Utama Trans Jakarta, which is a company engaged in freight forwarding services throughout Indonesia. Population of this research was all employees of PT Cargonesia Utama Trans Jakarta. From this population, a sample of 41 employees was taken using a simple random sampling technique. This research uses a causal survey method. The research data was collected through a research instrument in the form of a questionnaire with a Likert scale. The data was processed and analyzed using linear correlation and regression analysis techniques. The results of this research indicate that: (1) There is a significant positive relationship between work motivation and employee performance, with a correlation coefficient of 0.821; and (2) The linear regression equation  $Y = 19.058 + 0.569X$  is significant to express a positive relationship between work motivation ( $X$ ) and employee performance ( $Y$ ).*

**Keyword:** *work motivation, employee performance.*

### **Abstrak**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT Cargonesia Utama Trans Jakarta, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang seluruh Indonesia. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Cargonesia Utama Trans Jakarta. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 41 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana. Penelitian ini menggunakan metode survei kausal. Data penelitian dijaring melalui instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert, kemudian diolah dan dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,821; dan (2) Persamaan regresi linier sederhana  $Y = 19,058 + 0,569X$  yang signifikan untuk menyatakan hubungan positif antara motivasi kerja ( $X$ ) dengan kinerja karyawan ( $Y$ ).

**Kata kunci:** motivasi kerja, kinerja karyawan.

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh perilakunya. Keikutsertaan sumber daya manusia dalam organisasi diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus dicapai karyawan, dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan masing-masing dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai, serta menilai hasil-hasil yang sebenarnya dicapai pada akhir kurun waktu tertentu. Guna tercapainya setiap standar kinerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maka potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal.

Permasalahan mengenai kinerja karyawan merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen sebuah organisasi/perusahaan. Pihak manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan mengetahui

faktor-faktor tersebut, maka manajemen perusahaan atau departemen akan dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri (internal) dan yang berasal dari luar diri karyawan (eksternal). Salah satu faktor internal tersebut adalah motivasi kerja karyawan. Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi individu untuk tercapainya hal-hal spesifik sesuai dengan tujuan individu. Manfaat utama motivasi kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja akan meningkat.

Perusahaan dan karyawan merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika karyawan berhasil membawa kemajuan bagi perusahaan, maka keuntungan yang diperoleh akan dirasakan oleh kedua belah pihak. Karyawan memegang peranan penting dalam melaksanakan aktivitas untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Kemampuan seorang karyawan

untuk melakukan tugasnya tidak terlepas dari motivasi yang ada dalam diri karyawan tersebut. Oleh karena itu, diperlukan pemenuhan kebutuhan dan keinginan, baik fisik maupun non fisik, yang dapat menumbuhkan motivasi kerja karyawan.

Untuk mencapai keberhasilan secara efektif dan efisien, maka salah satu usaha yang diberikan oleh perusahaan adalah dengan memberikan dorongan dan hasrat kepada karyawan agar mereka bersedia untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda dalam melakukan setiap pekerjaan yang dilakukan, motivasi tersebut terbentuk dari sikap masing-masing karyawan dalam menghadapi situasi di perusahaan. Mengingat pentingnya motivasi bagi perusahaan dan karyawan, maka perusahaan perlu melakukan usaha untuk memberikan motivasi kepada karyawan melalui serangkaian kegiatan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga.

PT Cargonesia Utama Trans merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang antar daerah atau pulau di seluruh Indonesia. Dengan semakin maraknya *e-commerce* yang berdampak pada semakin

meningkatnya permintaan konsumen untuk jasa pengiriman barang, maka PT Cargonesia Utama Trans dituntut untuk dapat bersaing dan bertahan dalam menghadapi banyaknya perusahaan jasa pengiriman barang yang sejenis dengan kualitas yang bermacam-macam. Oleh karena itu, diperlukan adanya kinerja yang optimal dari karyawannya agar PT Cargonesia Utama Trans dapat bersaing dan bertahan.

## **II. KAJIAN TEORI**

### **2.1. Kinerja Karyawan**

#### **1. Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari kata *performance* (prestasi) atau *actual performance* (prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), yang merupakan tingkat keberhasilan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, melainkan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri.

Berikut ini adalah beberapa pengertian kinerja:

- a. Mangunegara (2000) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- b. Rahadi (dalam Widiyanti & Fitriani, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.
- c. Menurut Rivai dan Basri (dalam Sinambela, 2016), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan telah disepakati.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Afandi (2016) sebagai berikut:

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.

- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

Mangkunegara (2000) menguraikan dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan (*ability*), yaitu kemampuan potensi (*IQ*), kemampuan secara pengetahuan dan keahlian, dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- b. Faktor motivasi (*motivation*), yaitu motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja, yang meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu: (1) Faktor intern, yang meliputi kecerdasan, ketrampilan, ketabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi fisik, serta karakteristik kelompok kerja; dan (2) Faktor ekstern, yang meliputi peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat pekerja, kondisi keluarga, serta kondisi ekonomi.

## **2.2. Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu. Dorongan tersebut dapat berasal dari luar diri seseorang (motivasi ekstrinsik) atau dorongan atau keinginan yang tidak perlu disertai perangsang dari luar (motivasi intrinsik).

Berikut ini adalah beberapa pengertian motivasi:

- a. Menurut Mc Donald (dalam Hamalik, 2009), "*motivation is an energy charge within the person characterized by affective arousal and anticipatory goal reaction*" yang dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu perubahan energi dalam diri (privadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan.
- b. Robbins (dalam Busro, 2018) mengemukakan bahwa motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

c. Handoko (2011) mengemukakan bahwa motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin yaitu "move" yang berarti "menggerakkan." Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan.

### **2. Pengertian Motivasi Kerja**

Newstrom dan Davis (dalam Sudaryo dkk, 2018) mengemukakan bahwa motivasi kerja dapat diartikan sebagai kekuatan dalam diri individu yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat dan melakukan pekerjaan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan perilaku sedemikian rupa dipengaruhi oleh motif, harapan, dan insentif yang diinginkan. Menurut Hasibuan (dalam Widiyanti & Fitriani, 2017), motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak dari kemauan bekerja seseorang. Sedangkan menurut Murti dan Srimulyani (dalam Maswir & Onida, 2017), motivasi kerja merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa

adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi kerja yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sutrisno, 2017).

### **2.3. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1.  $H_0$ : Tidak terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cargonesia Utama Trans.  
 $H_1$ : Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cargonesia Utama Trans.
2.  $H_0$ : Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk tidak signifikan untuk menyatakan hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.  
 $H_1$ : Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk signifikan untuk menyatakan hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

### **III. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode survei kausal dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas (X).

Penelitian dilakukan di PT Cargonesia Utama Trans Jakarta, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang seluruh Indonesia, sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawannya. Dari populasi tersebut, diambil sampel sebanyak 41 karyawan yang diperoleh dengan menggunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*).

Data penelitian dijaring melalui instrumen penelitian berupa seperangkat kuesioner yang disusun dalam bentuk butir-butir pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Data yang terjaring diolah dan dianalisis dengan teknik analisis regresi dan korelasi linier sederhana untuk menguji signifikansi hubungan dan membentuk serta menguji signifikansi persamaan regresi linier sederhana antara motivasi kerja (X) dengan kinerja karyawan

(Y), dengan menggunakan program SPSS versi 22, yang terdiri dari:

#### 1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi yang digunakan adalah *Pearson Correlation* dengan kriteria pengujian signifikansinya sebagai berikut:

- Jika nilai *Sig. (2-tailed)* > 0,01 maka koefisien korelasi tidak signifikan.
- Jika nilai *Sig. (2-tailed)* < 0,01 maka koefisien korelasi signifikan.

#### 2. Membentuk Persamaan Regresi

Persamaan regresi linier sederhana yang akan dibentuk adalah  $Y = a + bX$  dengan X = motivasi kerja dan Y = kinerja karyawan, sedangkan nilai a dan b akan diperoleh dari output program SPSS.

#### 3. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Dalam pengujian tersebut digunakan uji *F* (ANOVA) dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Jika nilai *Sig. >* 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk tidak signifikan.
- Jika nilai *Sig. <* 0,01 maka persamaan regresi yang terbentuk signifikan.

### IV. HASIL PENELITIAN

#### 1. Uji Signifikansi Koefisien Korelasi

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.1 Hasil Uji Signifikansi**

#### Koefisien Korelasi

		Total X	Total Y
Total_X	Pearson Correlation	1	,821**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	41	41
Total_Y	Pearson Correlation	,821**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	41	41

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

Dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi (*Pearson Correlation*) pada tabel Tabel IV.1, diperoleh nilai *Sig. (2-tailed)* = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi antara X (motivasi kerja) dengan Y (kinerja karyawan) sebesar 0,821 adalah signifikan.

#### 2. Persamaan Regresi

Output program SPSS untuk membentuk persamaan regresi linier sederhana dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.2 Output Program SPSS Untuk Membentuk Persamaan Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	19,058	2,573
	Motivasi Kerja	,569	,063

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil output program SPSS pada tabel Tabel IV.2, diperoleh nilai a (*Constant*) = 19,058 dan b (Motivasi Kerja) = 0,569 sehingga persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk adalah  $Y = 19,058 + 0,569X$ .

### 3. Uji Signifikansi Persamaan Regresi

Hasil uji signifikansi persamaan regresi dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel IV.3 Hasil Uji Signifikansi Persamaan Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant) <b>19,058</b>	2,573		7,406	,000
	Motivasi Kerja <b>,569</b>	<b>,063</b>	<b>,821</b>	8,978	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil uji signifikansi persamaan regresi pada tabel Tabel IV.3, diperoleh nilai *Sig.* = 0,000 < 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk signifikan.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cargonesia Utama Trans.
2. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk, yaitu  $Y = 19,058 + 0,569X$ , signifikan untuk menyatakan hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan PT Cargonesia Utama Trans.
3. Persamaan regresi linier sederhana yang terbentuk menunjukan bahwa tanpa ada motivasi kerja maka kinerja karyawan PT

Cargonesia Utama Trans sebesar 19,058, sedangkan jika motivasi kerja meningkat sebesar 1 satuan atau setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,659.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. 2016. *Concept & Indicator Human Resources Management for Manajemen Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamalik, Oemar. 2009. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maswir, M. A., & Onida, M. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Divisi Kesekretariatan PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang. *Jurnal Penelitian Dan Pengembangan Humaniora Epigram*, 14(1), 59–66.  
<https://jurnal.pnj.ac.id/index.php/epigram/article/view/959>

**YAYASAN AKRAB PEKANBARU**  
**Jurnal AKRAB JUARA**  
Volume 6 Nomor 5 Edisi Desember 2021 (197-205)

- Nasution S. 2008. *Berbagai Pendekatan dalam Proses Belajar dan Mengajar.* Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* [https://books.google.co.id/books/about/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia.html?id=ahx5DwAAQBAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.co.id/books/about/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.html?id=ahx5DwAAQBAJ&redir_esc=y)
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.
- Tika, P. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. 2017. Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. Cakrawala, 17(2), 132–138.  
<https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/cakrawala/article/view/2483>