

---

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI  
CV. ANUGERAH JAYA ABADI****Oleh****Alfi Hendri****Program Studi Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang****E-mail: [alfistie8574@gmail.com](mailto:alfistie8574@gmail.com)**

---

**Article History:***Received: 23-05-2023**Revised: 16-06-2023**Accepted: 25-06-2023***Keywords:***Motivasi Kerja, Kinerja  
Pegawai*

**Abstract:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di CV. Anugerah Jaya Abadi. Temuan dari pengujian regresi linier sederhana mengungkapkan persamaan regresi  $Y = 12,009 + 0,763X1 + e$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,763 artinya peningkatan motivasi satu satuan menyebabkan peningkatan semangat kerja sebesar 0,763 menunjukkan pengaruh positif. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi memiliki thitung sebesar 7,924 melebihi nilai t tabel sebesar 2,021, hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan CV. Nilai R Square yang diperoleh dari analisis SPSS 25 sebesar 0,723 menunjukkan bahwa variabel motivasi memberikan pengaruh sebesar 72,3% terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 27,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

---

**PENDAHULUAN**

Dalam organisasi hal yang paling penting dan yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu organisasi, dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga mempunyai tingkat hasil daya guna yang lebih tinggi. Menurut Siagian (2014) Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau instansi dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang sudah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin sangat penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan. Dengan demikian, sudah menjadi sebuah keharusan bagi suatu organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia dengan baik secara efektif dan efisien. Karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi akan mendatangkan kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan begitupun apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik, maka tujuan suatu organisasi dengan mudah akan

tercapai. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya.

Salah satu cara dalam menghadapi tantangan tersebut adalah dengan meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja pegawai akan mencerminkan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil pencapaian pelaksanaan tugas tertentu. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai harus memberikan kontribusi yang penting bagi instansi atau organisasi. Pegawai yang memiliki hasil kerja baik dapat membantu instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Hasil kerja pegawai dirasakan instansi atau organisasi dan sangat besar manfaatnya bagi kelangsungan keberadaan organisasi.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan motivasi. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam organisasi. Motivasi kerja sangat dibutuhkan pegawai dalam peningkatan kinerjanya. Menurut Indy dan Handoyo (2013) Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan kinerjanya.

Motivasi merupakan faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku individu untuk melakukan suatu kegiatan, dapat dikatakan jika motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang pegawai untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik. Karena itu, instansi perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi pegawai guna meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian motivasi yang tepat, dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikemukakan Siagian (2014) bahwa dengan motivasi yang tepat, para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi instansi atau organisasi untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong pegawai agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat.

Dalam upaya untuk mencapai tujuan, instansi harus dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian motivasi pada pegawai dapat memberikan dampak pada pencapaian tujuan instansi. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga instansi dapat mencapai apa yang ditargetkan. Pada dasarnya hal yang mendorong timbulnya motivasi dalam diri pegawai adalah adanya kebutuhan-kebutuhan yang harus dipenuhi. Tiap pegawai memiliki prioritas kebutuhan yang berbeda-beda. Pegawai yang termotivasi untuk memenuhi kebutuhannya akan bekerja lebih giat yang berdampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada CV. Anugerah Jaya Abadi.

## LANDASAN TEORI

### Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan Pemberian Motivasi bagi Pegawai, menurut Hasibuan (2017) sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja Pegawai
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja Pegawai
3. Meningkatkan produktivitas Pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kesetabilan Pegawai instansi
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi Pegawai
6. Mengefektifkan pengadaan Pegawai
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi Pegawai
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan Pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab Pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

### **Indikator Motivasi**

Menurut Moekijat (2012) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan.
2. Pengembangan.
3. Kesempatan Berkarier.
4. Menempatkan Pekerja pada Tempat yang tepat.

### **Pengertian Kinerja**

Kinerja Pegawai menurut Hasibuan (2017) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

### **Tujuan Kinerja**

Menurut Wibowo (2014) Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik.

### **Indikator Kinerja**

Menurut Bangun (2014) memaparkan terdapat indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja Pegawai yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan
  2. Kualitas Pekerjaan
  3. Ketepatan Waktu
  4. Kehadiran
- Kemampuan Kerjasama

### **Kerangka Pemikiran**

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat diketahui adalah sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Konsep Penelitian yang disesuaikan, 2023

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah sebagai berikut: Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

### Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner, yang melibatkan penggunaan *checklist* atau daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti dan disajikan kepada subjek penelitian untuk diserahkan tanggapannya.

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2017) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, kemudian Populasi adalah objek-objek yang mempunyai kuantitatif tertentu yang ditetapkan oleh penulis untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai CV. Anugerah Jaya Abadi dengan jumlah pegawai 40

#### Sampel

Sample dalam penelitian ini menggunakan sample sensus. Sensus adalah cara pengumpulan data apabila seluruh elemen populasi diselidiki satu per satu. Menurut Sangaji dan Sofiah (2013) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Metode sampling menggunakan *non probability sampling* dengan teknik pengumpulan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu teknik penentuan sampel jenuh.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil olah data menggunakan SPSS maka didapati persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

Tabel 2. Analisa Perhitungan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,009	3,637		3,852	,000
	Motivasi	,763	,109	,789	7,924	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2023)

Dari pemaparan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa nilai constant yaitu 14.009 sehingga persamaan linear yang dibentuk oleh kedua koefisien tersebut adalah :

$$Y = a + b \cdot x + e$$

$$Y = 12.009 + 0.763X + e$$

**Keterangan :**

Y	=	Kinerja Pegawai
a	=	Konstanta
b <sub>1</sub>	=	Koefisien Regresi
X <sub>1</sub>	=	Motivasi Kerja
ε	=	Residu / error

Dari hasil persamaan regresi diatas dapat dijelaskan koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.763 mengandung arti untuk setiap peningkatan Motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.763

**Hasil Uji t-Test**

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pada penelitian ini akan dikaji pengaruh Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai.

**Tabel 3. Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,009	3,637		3,852	,000
	Motivasi	,863	,109	,789	7,924	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengujian SPSS (2023)

Dengan nilai n = 40, α = 5% (uji 2 sisi) dimana n = jumlah sampel, untuk mengetahui nilai t tabel dengan sampel 40 dapat dilihat dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1, dimana n (jumlah data) dan k (jumlah variabel independen penelitian sehingga (df)=40-1-1 = 38 sehingga *degree of freedom* = 38, dimana nilai t tabel untuk df=38 yaitu 2,021. Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut dimana variabel motivasi mempunyai  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , yaitu 7,924 > 2,021. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

**Uji Koefisien Determinasi (R Square)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel dependen untuk mengetahui persentase sumbangan variabel (Motivasi) terhadap variabel dependen (Kinerja).

Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi (*R Square*)

Model Summary <sup>b</sup>					
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,789 <sup>a</sup>	,223	,713	2,69750	2,033
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 25, (2023)

Dari hasil Tabel 4.16 besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS Versi 25 sebesar 0,723. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel Motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian seperti lingkungan kerja dan stres kerja.

### Pembahasan

Berdasarkan dari hasil uji dengan pengolahan data menggunakan SPSS Versi 25 dengan tahapan pengujian yang terdiri dari uji instrumen, regresi linier sederhana, uji hipotesis dan koefisien determinasi. Hasil uji regresi linier sederhana dimana dari hasil uji yang dilakukan bahwa didapatkan persamaan regresi  $Y = 12.009 + 0.763X_1 + e$ , dimana hasil tersebut membuktikan bahwa koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.763 mengandung arti untuk setiap peningkatan motivasi sebesar satu satuan akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja sebesar 0.763 serta memiliki arah pengaruh yang positif.

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai CV. Anugerah Jaya Abadi yang dihasilkan dari pengujian hipotesis bahwa motivasi mempunyai  $t_{hitung} 7,924 > t_{tabel} 2,021$  serta nilai signifikansi motivasi yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada CV. Anugerah Jaya Abadi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016), (Armansyah, 2021), (A. dan A. Hendri, 2022) dan (A. Hendri, 2023) dimana adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Apabila seseorang pegawai yang setiap hari bekerja memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada produktivitas pegawai dan tentunya pegawai tersebut akan memiliki kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan Uji t Motivasi mempunyai  $t_{hitung} 7,924 > t_{tabel} 2,021$ . Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai CV. Anugerah Jaya Abadi.
2. Besarnya *R Square* berdasarkan hasil analisis dengan SPSS 25 sebesar 0,723. Dengan demikian besarnya pengaruh yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja

adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya sebesar 27,7% adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka saran dalam penelitian ini yang dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat diberikan motivasi untuk mendorong karyawan menunjukkan semangat dan kreativitas dalam bekerja. Selain itu, kepekaan diperlukan untuk memfasilitasi kolaborasi yang tepat waktu di antara rekan kerja setelah mereka menyelesaikan tugas masing-masing, sehingga meningkatkan produktivitas kantor dan interaksi karyawan.
2. Sangat penting untuk memberikan penghargaan kepada karyawan berdasarkan prestasi mereka. Cara lain untuk menunjukkan penghargaan adalah dengan menawarkan kesempatan untuk mengembangkan diri baik melalui pendidikan formal maupun informal. Ini akan memungkinkan karyawan untuk terus mengembangkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja mereka dan memberikan nilai tambah bagi karyawan dan institusi.

### PENGAKUAN/ACKNOWLEDGEMENTS

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala dan kepada pegawai dan Bapak Andreas selaku pimpinan CV. Anugerah Jaya Abadi yang sudah bersedia membantu mengisikan kuesioner dan menjadi responden dalam penelitian ini, semoga Allah membalas kebaikannya, salam sukses dan sehat buat kita semuanya.

### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Armansyah. (2021). PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KOPERASI SAWIT MAHATO BERSATU. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159-164.
- [2] Hendri, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sentosa Jaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 2(1), 135-138.
- [3] Hendri, A. dan A. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA BIRO KESRA SEKDA PROVINSI KEPULAUAN RIAU. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 105-123.
- [4] Bangun, Wilson.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga..
- [5] Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- [6] Indy, Hendra., dan Handoyo, Seger. (2013). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan Bank BTPN Madiun. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, Vol.2 (2) 100-104. Diambil dari Database Jurnal Universitas Airlangga
- [7] Moekijat. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- [8] Sangadji, E.M., dan Sopiha. (2013). *Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis Disertai: Himpunan Jurnal Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- [9] Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Askara
- [10] Sugiyono. (2017). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- [11] Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Edisi Keempat. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Yoeyong, Rahsel. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

412

JEMBA

Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi

Vol.2, No.4, Juli 2023

---

Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD) *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02, Juli 2016