

Kinerja karyawan: Adakah peranan motivasi kerja?

Cleasterino Julian Khouw^{1*}, Mamang Efendy², Bawinda Sri Lestari^{3*}

^{1,2,3}) Fakultas Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya, Indonesia

*E-mail: bawin@untag-sby.ac.id

Published:
2023-02-03

Abstract

To determine the relationship between work motivation and employee performance. The research method is quantitative research with correlational research type. Research subjects are employees in the city of Surabaya. This research instrument uses work motivation scale and employee performance scale. Work motivation scale with 6 indicators and 18 scale items. Employee performance scale with 2 indicators and 20 scale items. The data analysis technique is simple correlation analysis. The result of this research is that there is a significant positive relationship between work motivation and employee performance.

Keywords: *Work Motivation; Employee Performance*

Abstrak

Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Metode penelitian adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional. Subjek penelitian adalah karyawan di Kota Surabaya. Instrumen penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja dan skala kinerja karyawan. Skala motivasi kerja dengan 6 indikator dan 18 item skala. Skala kinerja karyawan dengan 2 indikator dan 20 item skala. Teknik analisis data adalah analisis korelasi sederhana. Hasil penelitian adalah terdapat hubungan yang signifikan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan*

Copyright © 2023. Cleasterino Julian Khouw, dkk.

Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting dalam setiap kegiatan dari sebuah perusahaan, dikarenakan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memiliki fungsi sebagai pelaksana dan juga memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan, potensi dari sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar memperoleh hasil yang maksimal, serta bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan dari suatu perusahaan tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang baik (Suryadi dkk, 2013).

Menurut Mahsun (Suryadi dkk, 2013) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Pentingnya kinerja perusahaan ialah sebagai salah satu faktor dalam kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi sangat penting dikarenakan penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat

memberikan dampak yang berarti dalam suatu perusahaan, yaitu akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi, dengan kinerja yang baik setiap karyawan dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik dapat memberikan kontribusi besar dalam menjalankan aktivitas suatu perusahaan serta dapat tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Kinerja juga memiliki peranan penting lainnya, yaitu karyawan yang memiliki kinerja tinggi sangat diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global (Darmasaputra, 2013).

Berdasarkan peringkat indeks kinerja yang telah dilakukan World Investment Report (WIR) tahun 2003, indeks kinerja Indonesia menempati urutan ke 138 dari 140 negara. Peringkat ini dengan memperhatikan indikator tingkat kehadiran, kualitas pekerjaan (profesionalisme dalam bekerja), dan kuantitas pekerjaan karyawan Indonesia yang masih tergolong rendah (Hidayati, 2008).

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009).

Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan: Apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan? Mengacu pada rumusan masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian korelasional antar dua variabel. Penelitian korelasional bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y).

Partisipan Penelitian

Kriteria partisipan yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di Kota Surabaya yang sedang bekerja. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu teknik dimana sampel penelitian yang digunakan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya oleh peneliti. Jumlah partisipan didapat dalam rentang waktu satu minggu setelah skala penelitian

disebarkan melalui *google form*. Jumlah sampel partisipan berjumlah 60 orang dengan rentang usia 20-60 Tahun.

Instrumen

Instrumen dalam penelitian ini menggunakan skala motivasi kerja dan skala kinerja karyawan. Skala motivasi kerja yang dikembangkan oleh Decy & Ryan (2000) terdiri dari 6 indikator antara lain motivasi intrinsik, regulasi terpadu, mengidentifikasi regulasi, regulasi introjeksi, regulasi eksternal dan amotivasi. Skala motivasi kerja terdiri dari 18 item skala. Skala kinerja karyawan dikembangkan oleh (Campbell & Wiernik, 2015) yang terdiri dari 2 indikator antara lain kinerja tugas dan kinerja konteks. Skala kinerja karyawan juga terdiri dari 20 item skala.

Jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Pada skala motivasi kerja terdapat 5 pilihan pernyataan: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju, Netral (N), Setuju (S) dan Sangat Setuju (SS). Skala kinerja karyawan terdapat 5 pilihan pernyataan: Hampir Tidak Pernah (HTP), Sangat Jarang (SJ), Kadang-Kadang (KK), Sangat Sering (SS), dan Hampir Selalu (HS).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji normalitas, uji validitas diskriminasi item, uji reliabilitas dan uji *Pearson Product Moment* menggunakan SPSS v.25. Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 60 orang, oleh karena itu peneliti menggunakan uji normalitas Shapiro-Wilk. Pada uji normalitas dan linieritas yang dilakukan maka didapatkan bahwa penyebaran data berdistribusi normal dan linier. Uji parametrik digunakan oleh peneliti untuk menguji hipotesis hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Uji parametrik korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Hasil

Uji Validitas Diskriminasi Item

Uji diskriminasi item menggunakan ketentuan: 1) item tes diterima jika skor korelasi minimal 0.30; 2) item tes gugur jika skor korelasi kurang dari 0.30. Hasil analisis indeks diskriminasi item menggunakan teknik *corrected item total correlation* dengan bantuan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut: Pada analisis dengan SPSS pada putaran 1 terdapat item yang gugur berjumlah 23 item skala. Item yang diterima pada putaran 1 berjumlah 15 item skala. Item yang diterima adalah item skala No 7,10,19,21,22,23,25,26,27,28,29,32,33,37 dan 38. Pada uji validitas diskriminasi item putaran ke 2, terdapat 13 item skala yang valid dan 2 item skala yang gugur. Pada uji validitas diskriminasi item putaran ke 3, terdapat 13 item skala yang valid dan diterima.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas didapatkan nilai korelasi Cronbach's Alpha sebesar 0,827, maka dinyatakan bahwa penelitian ini konsisten dan reliabel.

Uji Normalitas.

Hasil uji normalitas diperoleh skor Sahapiro-Wilk sebesar 0,210 dengan $p > 0,05$ yang berarti sebaran data pada variabel Kinerja Karyawan berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Hasil uji linieritas diperoleh skor *Deviation from Linearity* 0,859 dengan $p > 0.05$, artinya terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan.

Uji Analisis Pearson Product Moment.

Berdasarkan analisis uji *Pearson Product Moment* didapatkan nilai korelasi $r_{xy} = 0.461$ sehingga dapat disimpulkan maka terdapat hubungan yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis validitas diskriminasi item dengan SPSS pada putaran 1 terdapat item yang gugur berjumlah 23 item skala. Item yang diterima pada putaran 1 berjumlah 15 item skala. Item yang diterima adalah item skala No 7,10,19,21,22,23,25,26,27,28,29,32,33,37 dan 38. Pada analisis putaran ke 2 terdapat 2 item yang gugur sedangkan item yang diterima adalah 13 item skala. Pada analisis putaran ke 3 terdapat 13 item skala yang diterima. Berdasarkan analisis reliabilitas skor Cronbach Alpha didapat sebesar 0.827 artinya skala kinerja karyawan dan motivasi kerja memiliki reliabilitas dalam kategori sangat tinggi.

Berdasarkan analisis normalitas dengan uji Shapiro-Wilk didapatkan nilai sebesar 0.210 ($p > 0.05$), sehingga berdasarkan uji normalitas Shapiro-Wilk didapatkan data berdistribusi normal. Berdasarkan uji hipotesis dengan product moment maka didapat nilai korelasi product moment sebesar 0.46 artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis dalam penelitian ini didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Oktaviana (2017) yang mengatakan terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu perusahaan harus memiliki kinerja yang baik atau memberikan hasil pekerjaan dengan maksimal sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Kinerja karyawan yang baik sangat erat hubungannya dengan motivasi kerja pada karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan. Setiap individu pada dasarnya memiliki motivasi yang berbeda-beda. Ada yang motivasinya tinggi dan ada rendah.

Jika motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi, begitu sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka kerjanya pun akan rendah. Kinerja karyawan yang tinggi apabila didukung dengan motivasi yang tinggi. Motivasi untuk

melaksanakan pekerjaan dengan baik akan muncul apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut memiliki nilai dan berarti bagi karyawan tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Mitchell (dalam Sinambela, 2012) kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan motivasi kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Dalam penelitian lain Ahmadiansyah (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Muhammadiyah Salatiga.

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disarankan agar perusahaan bisa membuat program-program yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, seperti membuat kegiatan pelatihan motivasi, outbound, dan lain sebagainya.

Referensi

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, G. A. D. 2017. Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 6, No. 5, 2474-2500.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2303–1174.
- Ahmadiansyah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Muhammadiyah Salatiga. *Journal Of Communication*.
- Oktaviana, P. (2017). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan. *Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83–98. <https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>
- Wenur, G., Sepang, J., Dotulong, L., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (2018). Pengaruh konflik kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK cabang MANADO. 6(1), 51–60.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Edisi Pert)*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka.
- Tallo, Y. M. G. (2014). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Perhutani Plywood Industry di Kabupaten Kediri Jawa Timur. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 3(1), 1–9.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutedjo, A. S., & Mangkunegara, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 1–12.
- Wang, X., Cai, L., Qian, J., & Peng, J. (2014). Social support moderates stress effects on depression. *International Journal of Mental Health Systems*, 8(1), 1–5. <https://doi.org/10.1186/1752-4458-8-4>