

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Masmindo Dwi Area**

Deviyanti<sup>1</sup>, Saharuddin<sup>2</sup>, Muammar Qadapi<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah

### **Abstrak**

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PT Masmindo Dwi Area. Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Masmindo Dwi Area yang berjumlah 187 karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Masmindo Dwi Area. Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** *Motivasi, Kinerja Karyawan, Masmindo Dwi Area*

Copyright (c) 2023 Deviyanti

Email Address : [rizalhendri@upi.edu](mailto:rizalhendri@upi.edu)

---

### **PENDAHULUAN**

PT Masmindo Dwi Area (MDA) berdedikasi untuk menjadi produsen emas Indonesia berikutnya melalui pengembangan Proyek Awak Mas. Proyek Awak Mas berlokasi di Kecamatan Latimojong, Kabupaten Luwu, Sulawesi Selatan. Dengan berpegang pada nilai-nilai ACTIVE [ketangkasan (*agility*), kepedulian (*caring*), kerja sama (*teamwork*), integritas (*integrity*), visioner (*visionary*), dan keunggulan (*excellence*)], Masmindo berkomitmen untuk beroperasi dengan menerapkan kaidah-kaidah penambangan yang baik (*good mining practices*), termasuk melaksanakan tanggung jawab sosial dan lingkungan, serta memberikan manfaat sebesar-besarnya kepada para pemangku kepentingan, terutama masyarakat lingkaran tambang.

Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap organisasi selalu mengharapkan sumber daya yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan (Nabawi, 2019). Hasil kerja dapat memberikan efek terhadap kinerja organisasi (Arifin, 2020). Hasil kerja

yang dicapai tersebut harus sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti dan kebajikan (Muis *et al.*, 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Motivasi adalah suatu dorongan yang diberikan kepada orang lain agar seseorang melakukan sesuatu, baik di dalam bekerja, belajar, dan dalam berbagai hal yang positif. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuannya. Memiliki motivasi akan mendorong mereka aktif menyelesaikan berbagai tugas sesuai tanggung jawab yang diemban. Seorang karyawan yang termotivasi akan mempunyai kepuasan kerja dan performa tinggi, serta mempunyai keinginan kuat untuk berhasil.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja.

Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

### **Motivasi**

Motivasi didefinisikan sebagai dorongan suatu gerak jiwa dan perilaku seseorang untuk berbuat. Sedangkan motif dapat dikatakan suatu *driving force* yang artinya sesuatu yang bisa menggerakkan manusia dalam melakukan tindakan atau perilaku, dan di dalam tindakan tersebut terdapat tujuan tertentuseseorang agar mereka ingin bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi merupakan hal yang penting karena dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi sangat penting karena manajer membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk melakukan dengan baik serta terintegrasi dengan tujuan yang akan capai (Rahmanda *et al.*, 2015). Afandi (2018) motivasi adalah hasrat yang timbul dalam diri seseorang karyawan karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

## Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika Rivai (2004).

Menurut Hasibuan (2003:95) bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi.

Menurut Winardi (2007:1), motivasi berasal dari kata *motivation* yang berarti "menggerakkan". Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan nonmoneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Kinerja adalah kemampuan seorang karyawan dalam menuntaskan pekerjaannya. Kinerja karyawan menggunakan tanggung jawab kerja untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja yang diberikan (Farisi *et al.*, 2020). Kinerja dapat dipakai oleh sebuah organisasi untuk evaluasi, baik bagi karyawan secara individu atau kelompok kerja (Rahmawanti *et al.*, 2014).

Sulistiawan *et al.* (2017), menyatakan kinerja karyawan adalah sebuah prestasi kerja atau hasil dari sebuah pekerjaan dilihat dari segi mutu dan jumlah yang diraih oleh karyawan dengan panjang waktu eksklusif dalam menjalankan daftar pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang disepakati. Hasil kerja yang dicapai tersebut sebanding dengan bagian dan tanggungan kerja dari semua karyawan, dalam proses untuk mencapai tujuan organisasi sebaik mungkin, sesuai dengan aturan, budi pekerti, dan kebajikan (Muis *et al.*, 2018).

Seorang karyawan perlu memenuhi kewajibannya secara profesional dan memiliki efisiensi kerja tinggi sehingga dapat membantu organisasi dalam menambah tingkat keberhasilan dan dapat berdampak baik bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Rorong, 2016). Menurut Andayani & Tirtayasa (2019), kinerja karyawan memiliki indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

Menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja merujuk pengertian sebagai perilaku merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja. Kinerja adalah suatu yang secara actual orang kerjakan dan dapat diobservasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh factor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dengan menyebarkan kuesioner ke karyawan PT Masmindo Dwi Area. Data sekunder dikumpulkan secara tidak langsung melainkan yang diperoleh dari orang lain atau dokumen-dokumen dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Masmindo Dwi Area yang berjumlah 187 karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Hasil Uji Validitas*

Instrumen data dinyatakan berkualitas dan dapat dipertanggungjawabkan apabila sudah terbukti *Validitas* dan *Reliabilitasnya*. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Selanjutnya uji validitas diukur dengan membandingkan antara r-hitung dengan r-tabel, jika r-hitung  $\geq$  r-tabel maka pertanyaan tersebut valid, atau setiap item pertanyaan mempunyai koefisien korelasi positif dan signifikan dengan skor total (Sig.  $< 0.05$ ) maka dianggap valid. Dalam menghitung uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner sebanyak 187 responden. Uji validitas membandingkan r hitung dan r tabel dengan  $(df) = n - 2$ , maka  $187 - 2 = 185$  didapat nilai r tabel 0,2287. Hasil perhitungan koefisien korelasi seluruh butir pertanyaan memiliki signifikansi *pearson correlation* r-hitung  $\geq$  r-tabel, maka dapat disimpulkan bahwa semua butir-butir pertanyaan X dan Y dikatan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen alat ukur.

### *Hasil Uji Reliabilitas*

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas digunakan untuk menentukan apakah pertanyaan dari kuisisioner tersebut reliabel atau tidak, sehingga kuisisioner tersebut dapat digunakan beberapa kali. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Bila nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,60$ , artinya item pernyataan dalam kuisisioner dapat diandalkan (*reliable*) dan apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $< 0,60$ , maka item pernyataan dalam kuisisioner tidak dapat diandalkan (Sekaran, 1992). Hasil dari uji reliabilitas nilai *Alpha Cronbach* pada variabel X sebesar 0,677, dan variabel Y nilainya sebesar 0,763. Semua nilai variabel di atas 0,60 sehingga setiap item pertanyaan dianggap reliabel karena telah memenuhi syarat sebagai alat ukur.

**Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Item pertanyaan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,677	reliabel
Motivasi (X)	0,763	reliabel

Sumber : SPSS (2023, data diolah)

*Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)*

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Pada tabel 2 diketahui koefisien determinasi memiliki nilai *R Square* sebesar 0,285. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja 28,5% dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, sisanya sebesar 71,5% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.534 <sup>a</sup>	.285	.281		2.31693

a. Predictors: (Constant), Motivasi  
 Sumber : SPSS (2023, data diolah)

**Hasil analisis regresi linier sederhana**

Analisis berganda digunakan untuk mengetahui atau meramalkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Masmino Dwi Area. Hasil pengolahan data dengan SPSS versi 23,0 didapatkan persamaan regresi:

$$Y = 9,515 + 0,605 X + e$$

Hasil dari persamaan di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai a (konstanta) sebesar 9,515 artinya bahwa apabila tidak ada variabel motivasi (X) atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 9,515.

Koefisien variabel motivasi sebesar 0,605 artinya setiap ada kenaikan variabel motivasi satu satuan maka, kinerja karyawan meningkat 0,605 satuan.

Untuk menguji tingkat hubungan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t dan uji f. Uji t untuk mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) dan uji f untuk mengetahui variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Uji t dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria:

H0 diterima apabila t hitung < t tabel (tidak berpengaruh)

Ha diterima apabila t hitung > t tabel (berpengaruh)

Hasil uji t pada tabel 3, diketahui variabel motivasi (X) nilai t hitung sebesar 2,688 > t tabel 1,699 dan nilai sig. sebesar 0,012 < 0,05. Artinya variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai t hitung sebesar 5,991 > t tabel 0,6531 dan nilai sig. sebesar 0,000 < 0,05. Artinya variabel motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

**Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Coefficients <sup>a</sup>		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.515	1.588		5.991	.000

	Motivasi	.605	.070	.534	8.587	.000
a.	Dependent Variable: Kinerja					
	Sumber : SPSS (2023, data diolah)					

Uji f bertujuan untuk mencari apakah variabel independen secara bersama-sama bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen. Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh dari seluruh variable bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Uji f dilakukan dengan cara membandingkan f hitung dengan f tabel dengan kriteria:

H0 diterima apabila  $f \text{ hitung} < f \text{ tabel}$  (tidak berpengaruh)

Ha diterima apabila  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$  (berpengaruh)

### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan**

Uji hipotesis ( $H_1$ ) dapat dilihat pengaruh motivasi dengan kinerja karyawan. Hasil perhitungan diperoleh nilai t-hitung 5.991 lebih besar dari t-tabel 1.6531 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak H0. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Masmindo Dwi Area.

### **SIMPULAN**

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Masmindo Dwi Area. Motivasi sangat penting dan berfungsi sebagai pendorong usaha dan pencapaian tujuan. Seseorang melakukan suatu usaha karena adanya motivasi. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

### **Referensi :**

- Arifin, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Hasibuan, M. 2003. Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Keuangan Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. - Bandung : Refika Aditama.
- Sulistiwani, D., Riadi, S. S., & Maria, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai i. *KINERJA*, 14(2), 61–69.