

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RAMAYANA FLOBAMORA MALL KUPANG

Agustin Indahyani Maukela¹; Ely Lay²; Junita Cestilia Nenabu³ dan
Soleman Nub⁴

ABSTRACT

This study aims to (1) To determine employee perceptions about work motivation and employee performance. (2) Does work motivation affect employee performance and the benefit of this research is to employ concepts or theories that support the development of human resource management science, especially those related to the effect of work motivation on employee performance. To achieve this goal, a sample of 54 respondents was selected at Ramayana Flobamora Mall Kupang. Data collection was carried out using a questionnaire and literature study. The data analysis technique used was descriptive data analysis, simple linear regression analysis, t test, determination test using the SPSS 23 application. The results of this study indicate that the variable Work Motivation has a positive and significant effect on employee performance at Ramayana Flobamora Mall Kupang. This Ramayana Flobamora Mall needs to maintain and update Work Motivation to be applied in improving Employee Performance for the long term sustainability of the Company.

Keywords: *Work Motivation and Employee Performance*

PENDAHULUAN

Organisasi sektor swasta merupakan organisasi yang bergerak dalam dunia bisnis melayani masyarakat dengan memasarkan produk-produk yang diproduksi demi memberikan kepuasan bagi pelanggannya dan dengan tujuan utama mencari keuntungan atau laba. Dalam menghadapi pesaing bisnis di era globalisasi membutuhkan sumber daya manusia yang efektif dan efisien. Cara mengelola sumber daya manusia yang efektif dan efisien perlu adanya pelatihan untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja sehingga dibutuhkan kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaan pun akan tidak baik. Selain itu dilain pihak perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja pada perusahaan, tentunya

¹ Alumni IABI FISIP Tahun 2022

^{2,3} Dosen IABI FISIP Undana

perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar para karyawan untuk bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. Pada dasarnya setiap instansi maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci utama keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan. Sumber daya manusia atau karyawan perlu adanya motivasi atau dorongan dalam diri maupun motivasi dari luar untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan, visi dan misi perusahaan. 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 organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83). Menurut Hafidzi (2019:52) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan

Ramayana Flobamora Mall Kupang memiliki karyawan yang tentunya dituntut untuk dapat memberikan kinerja yang maksimal terhadap perusahaan agar target penjualan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Ramayana Flobamora Mall Kupang mendorong karyawannya agar memiliki motivasi dalam menjalankan kegiatannya dengan memberikan *reward* kepada karyawan yang memenuhi target bahkan melampaui target yang telah ditetapkan dengan memberikan bonus jalan-jalan ke luar kota. *Reward* juga diberikan kepada karyawan yang sudah mencapai target untuk mendapatkan fasilitas BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial).

STUDI PUSTAKA

Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat, atau kemampuan, namun merupakan perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Menurut Afandi (2018: 83) 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pengukuran Kinerja Karyawan Menurut Lohman, (2003) & Abdullah, (2014:145).

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berprestasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
6. Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan dalam pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Definisi Motivasi Kerja

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong dari dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi (2016:6) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif.

Indikator Motivasi

Menurut Uno (2012:72) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang terlihat dari dimensi faktor internal dan dimensi faktor eksternal sebagai berikut:

1. Faktor Internal merupakan faktor motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini timbul atau muncul disebabkan adanya keinginan individu untuk bisa/dapat memiliki prestasi serta juga tanggungjawab di dalam hidupnya.

Faktor Eksternal merupakan faktor motivasi yang berasal dari luar diri seseorang. Eksternal disebabkan adanya peran dari luar, seperti organisasi, yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2016:8) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Analisis Linear Sederhana Sugiyono(2017:261) regresi sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen dengan satu variabel dependen.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam pengambilan data yang menjadi populasi untuk penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Ramayana FlobamoraMall kupang sebanyak 120 karyawan. Menurut Sugiyono (2014: 115)

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang dapat populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel dari populasi itu (Sugiyono,2018:93). Besar sampel dalam penelitian ini dengan teknik *simple random sampling*, yaitu pengambilan acak sederhana dengan jumlah sampel yang akan digunakan pada penelitian ini menggunakan rumus slovin sebanyak 54 orang.

HASIL

Profil dan responden berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki sebanyak 27 orang atau memiliki persentasi 50%, dan jumlah responden perempuan sebanyak 27 orang atau memiliki persentasi 50%. banyaknya karyawan laki-laki dan perempuan tidak jauh berbeda.

Berdasarkan usia responden, usia 20-28 tahun merupakan responden terbanyak yaitu berjumlah 35 orang(64,8%), berdasarkan status lama bekerja paling banyak 6-10 tahun sebanyak 37 orang, dengan presentasi tertinggi 68,5%, berdasarkan responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK sebanyak 37 orang(68,5%).

Analisis Deskriptif

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja

Item pertanyaan		Skor					Σ skor	Capaian indicator (%)	Kategori
		5	4	3	2	1			
1.	F	34	15	5	0	0	245	90,7	Sangat Baik
	%	62,9	27,7	9,2	0	0	100		
2.	F	33	19	2	0	0	247	91,4	Sangat baik
	%	61,1	35,1	3,7	0	0	100		
Kebutuhan Fisiologis								91,05	Sangat baik
1.	F	36	14	4	0	0	248	91,8	Sangat baik
	%	66,6	25,9	7,4	0	0	100		
2.	F	36	16	2	0	0	250	92,5	Sangat baik
	%	66,6	29,6	3,7	0	0	100		
Kebutuhan Rasa Aman								92,15	Sangat baik
1.	F	37	14	2	0	0	247	91,4	Sangat baik
	%	68,5	25,9	3,7	0	0	100		
2.	F	34	18	2	0	0	248	91,8	Sangat baik
	%	62,9	33,3	3,7	0	0	100		
Kebutuhan Sosial								91,6	Sangat baik
1.	F	42	9	3	0	0	255	94,4	Sangat baik
	%	77,7	16,6	5,5	0	0	100		
2.	F	35	15	4	0	0	247	91,4	Sangat baik
	%	64,8	27,7	7,4	0	0	100		
Kebutuhan akan Harga Diri dan Pengakuan								92,9	Sangat baik
1.	F	35	17	2	0	0	249	92,2	Sangat baik
	%	64,8	31,4	3,7	0	0	100		
2.	F	36	14	4	0	0	248	91,8	Sangat baik
	%	66,6	25,9	7,4	0	0	100		
Kebutuhan Aktualisasi Diri								92	Sangat baik
Total Rata-Rata Capaian Skor Motivasi Kerja								91,94	Sangat baik

Lampiran

Distribusi Frekuensi variabel Kinerja Karyawan

Item pertanyaan	Skor					Σ skor	Capaian indicator (%)	Kategori
	5	4	3	2	1			

1.	F	35	16	3	0	0	248	91,8	Sangat Baik
	%	64,8	29,6	5,5	0	0	100		
2.	F	34	17	2	1	0	246	91,1	Sangat baik
	%	62,9	31,4	3,7	1,8	0	100		
3.	F	38	14	1	1	0	251	92,9	Sangat baik
	%	70,3	25,9	1,8	1,8	0	100		
Kualitas								91,9	Sangat baik
1.	F	38	10	5	1	0	247	91,4	Sangat baik
	%	70,3	18,5	9,2	1,8	0	100		
2.	F	30	18	4	2	0	238	88,1	Baik
	%	55,5	33,3	7,4	7,4	0	100		
3.	F	34	17	3	0	0	247	91,4	Sangat baik
	%	62,9	31,4	5,5	0	0	100		
Kuantitas								90,3	Sangat baik
1.	F	38	12	4	0	0	250	92,5	Sangat baik
	%	70,3	22,2	7,4	0	0	100		
2.	F	38	15	1	0	0	253	93,7	Sangat baik
	%	70,3	27,7	1,8	0	0	100		
3.	F	37	13	3	1	0	248	91,8	Sangat baik
	%	68,5	24,0	5,5	1,8	0	100		
Tanggung Jawab								92,6	Sangat baik
1.	F	39	10	4	1	0	249	92,2	Sangat baik
	%	72,2	18,5	7,4	1,8	0	100		
2.	F	37	13	3	1	0	248	91,8	Sangat baik
	%	68,5	24,0	5,5	1,8	0	100		
3.	F	33	17	4	0	0	245	90,7	Sangat baik
	%	61,1	31,4	7,4	0	0	100		
Inisiatif								91,5	Sangat baik
1.	F	32	15	4	0	1	233	86,2	Baik
	%	59,2	27,7	7,4	0	1,8	100		
2.	F	32	15	6	0	1	239	88,5	Baik
	%	59,2	27,7	11,1	0	1,8	100		
3.	F	28	12	4	2	8	212	78,5	Cukup baik
	%	51,8	22,2	7,4	3,7	14,8	100		
Kerja sama								84,4	Baik
Total rata-rata capaian skor Komitmen Organisasional								90,14	Sangat baik

Lampiran

Analisis Regresi Linier Sederhana

$$Y = 21,893 + 0,995X$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji regresi diperoleh nilai konstanta adalah 21.893. Artinya apabila Motivasi Kerja diasumsikan nol (0), maka besarnya Kinerja Karyawan adalah 21,893.
2. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja sebesar 0.995. Artinya apabila Motivasi Kerja mengalami kenaikan sebesar satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan pada Ramayana Flobamora Mall Kupang sebesar 0,995 dengan asumsi Motivasi Kerja (X) tidak mengalami perubahan konstanta.

Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.893	7.320		2.991	.004
1 MOTIVASI KERJA (X)	.995	.158	.657	6.284	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Lampiran

Berdasarkan hasil uji statistik dengan bantuan program SPSS versi 21 diperoleh variabel X yaitu Motivasi memperoleh nilai t hitung sebesar 6,284 dengan tingkat signifikan 0,000 dan untuk nilai t tabel 2,007. karena nilai signifikannya 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05 ($p < \alpha$) dan t hitung lebih besar dari t tabel ($6,284 > 2,007$). Maka hal ini bermakna bahwa variabel Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Ramayana Flobamora Mall Kupang. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan terbukti kebenarannya.

Uji Determinasi

Uji Determinasi digunakan untuk dapat mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Ada pun nilai R^2 jika mendeteksi nol (0) maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* lemah. Sebaliknya jika mendeteksi satu(1), maka pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent* kuat.

Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.421	4.824

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA (X)

Lampiran

Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0.432. Dari hasil tersebut menjelaskan bahwa variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan kuat sebesar 43,2% dan sisanya 56,8% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja dan tanggung jawab.

Hasil uji koefisien determinasi pada tabel 4.8 maka diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,42 (42%). Hal tersebut memiliki arti bahwa kemampuan variable independen dalam penelitian ini mempengaruhi variable dependen sebesar 42%.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ramayana Flobamora Mall Kupang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif Motivasi Kerja pada karyawan Ramayana Flobamora Mall Kupang secara keseluruhan berada pada kategori sangat tinggi, sedangkan Hasil analisis deskriptif Kinerja Karyawan pada Ramyana Flobamora Mall Kupang secara keseluruhan berada pada tingkat yang sangat tinggi.
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012 "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta: Erlangga.
- Basrowi, 2014.*Kewirausahaan Untuk Perguruan Tinggi*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Chrisnanda Dody, 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mas Sumbiri.Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Darma Yogyakarta*. November 2017
- Djamarah, 2002.*Startegi Belajar Mengajar*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Fahmi. 2012, *manajemen kepemimpinan teori dan aplikasi bandung* : Alfabeta,cv.
- Gomes.Faustino.C; 2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi kedua*,Yogyakarta: Andi Offset
- Hafidzi, 2019."*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*". Jurnal Penelitian IPTEKS, Vol. 4 No. 1.
- Harsanty Andina Widya, 2011. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Perijinan Terpadu Kabupaten Sragen*. Fakultas Ekonomi Universitas Sebeblas Maret Surakarta. 2011
- Jafar Andin Kafrawy, 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa Bersama Bumi Putera 1912 Cabang Gowa*.Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhamadiyah Makassar. 2018