

## **PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUKSES GATUGA TIMUR KOTA MAKASSAR**

**Nurlaila Syarfiah Asfo**  
Universitas Patempo

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Gatuga Timur. Responden dalam penelitian ini berjumlah 65 karyawan, sehingga pengambilan sampel menggunakan tehnik sampel jenuh yang berjumlah 65 responden pada PT. Sukses Gatuga Timur Kota Makassar. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif yang menjelas hubungan kasual (sebab-akibat) antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Gatuga Timur Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukses Gatuga Timur Kota Makassar.

**Kata Kunci :** Motivasi kerja, Kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumberdaya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan). Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam

perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas yang tinggi. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan

kehendak individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas prasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Karyawan yang dengan sukarela melaksanakan tugasnya melebihi perannya adalah individu yang memiliki motivasi yang kuat dalam bekerja dan memperoleh kepuasan kerja, sehingga kinerja karyawan tercapai. Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan pada saat preresearch dengan Pak Arif yaitu salah satu staf PT. Sukses Gatuga Timur diperoleh keterangan bahwa ada sebagian karyawan yang bekerja kurang maksimal, dari kurang adanya ide dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang dihadapi, serta kurang memiliki kreatifitas dalam menjalankan pekerjaannya.

Kurangnya kinerja yang dimiliki sebagai karyawan PT. Sukses Gatuga Timur dipengaruhi dari perbedaan motivasi dan kinerja karyawan pada masing-masing karyawan, pendidikan, jabatan, usia, kelompok kerja, pemberdayaan karyawan, juga kompetensi yang dimiliki karyawan di masing-masing PT. Sukses Gatuga Timur Kota Makassar.

Meningkatkan kinerja dalam perusahaan harus memacu motivasi karyawan dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan

dan keinginannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhannya maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Namun pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain, serta kepuasan kerja yang diperoleh oleh karyawan tetap dan karyawan outsourcing tentulah berbeda karena adanya perbedaan gaji, kompensasi dan karir kerja yang diperoleh dari perusahaan.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam melakukan penelitian, salah satu langkah penting ialah membuat desain penelitian, desain dalam penelitian bersifat kuantitatif. Penelitian pada hakikatnya merupakan suatu strategi untuk mencapai tujuan penelitian yang telah ditetapkan dan berperan sebagai pedoman atau penuntun penelitian pada seluruh proses penelitian. Nurslam (2019) oleh karena itu, setiap data yang diperoleh melalui observasi, kuesioner (angket) maupun dokumentasi. Dalam penelitian ini, peneliti mencocokkan antara realita empiris dengan teori yang berlaku dengan menggunakan metode deskriptif.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **PEMBAHASAN**

Pengaruh Motivasi Kerja(X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sukses Gatuga Timur.

Berdasarkan persamaan regresi diatas maka dapat disimpulkan sebagai

berikut:

- a. Nilai constanta sebesar 9,264 dengan menganggap variabel motivasi sama dengan nol, maka besarnya nilai kinerja karyawan sebesar 9,264.
- b. Nilai koefisien variabel motivasi X sebesar 0.522 yang berarti bahwa bila variabel motivasi meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

Ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial, hal ini dibuktikan dengan hasil analisis data uji t, dimana  $t_{hitung} 5,632 < t_{tabel} 0,2441$ .

1. Diharapkan agar motivasi kerja para karyawan PT. Sukses Gatuga Timur perlu ditingkatkan lagi yaitu dengan cara pihak manajemen memberikan tambahan insentif, dan bonus kepada karyawan yang mampu menghasilkan produk sesuai dengan target, datang tepat waktu serta hasil kerjanya sesuai yang sesuai yang diharapkan.

2. Diharapkan agar hubungan kerjasama antar karyawan harus diperhatikan agar terjalin kerjasama antar karyawan serta hubungan yang harmonis dengan atasan, yaitu sering mengadakan rapat dengan seluruh karyawan yang ada dalam perusahaan mengenai usulan serta keluhan yang mungkin terjadi pada karyawan saat bekerja agar komunikasi antar karyawan dan dapat terjaga erat.
3. Diharapkan agar pihak perusahaan perlu memberikan jaminan hari tua kepada karyawan yaitu dengan memberikan tunjangan dan dijadikan karyawan tetap bagi karyawan yang disiplin dan kinerja karyawannya baik.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan agar dapat terus mengembangkan penelitian ini. Penelitian ini hanya meneliti motivasi, lingkungan kerja dan kinerja secara umum, sehingga belum terfokus pada objek yang lebih mendalam, sehingga bagi peneliti dapat menambah variabel lain seperti kepemimpinan, karakteristik kerja, budaya organisasi, perilaku menyimpang, dan sebagainya yang dapat dijadikan sebagai penelitian lanjutan dari penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Dermawan,A.A Ngurah Bagus.2012.  
Pengaruh Motivasi, Lingkungan

- Kerja, Kompetensi dan kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan* Vol.6 No.2 Firnidia, Linda. 2010. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jepara. Semarang. Universitas Negeri Semarang.
- Griffin, R.W. 2013. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Gunawan. 2019. *Regresi Linier Berganda*. Suka Bumi: Skripsi Bisa.
- Hakim, 2013. Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. PLN Rayon Sampan. Skripsi. Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Harindja. 2011. *Manajemen sumberdaya manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Husein Umar. 2015. *Metode penelitian untuk skripsi dan tesis*. Jakarta: Rajawali.
- Iva Chandraningtyas, M.AI Musadieg, Hamidah Nayati Utami, 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui komitmen Organisaional (Studi pada karyawan PT. Kusuma Karya Persada yang outsouercing di PT. Sasa Inti Probolinggo). *Jurnal Provit* Vol. 6 No. 2.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkuprawira. 2011. *Manajemen sumber daya manusia strategik*. Jakarta.
- M. Munullang. 2015. *Dasar-dasar manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mathis, R.L.& Jackson. 2010. *Kinerja karyawan*. Jakarta: salemba empat.
- Murti, Hany dan srimulyani, Veronika Agustini, 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. *Jurnal Riset Manajemen dan Akutansi*, Vol.1 No.1
- Siagian. 2012. *Kiat meningkatkan kinerja*. Jakarta. PT Rineka cipta.
- Simamora. 2015. *manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sindi lestari, Aini Giang. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jawa Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol. 5, N0.3.
- Sugiyono. 2012. *pendidikan pendekatan kuantitatif*. Bandung. Alfabeta.
- Suharsimi. 2014. *Motivasi kerja*. Jakarta: Rineka cipta.
- Sujarweni. 2015. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.