



PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI AKADEMI MARITIM NASIONAL JAKARTA RAYA

Gatot Prasajo

Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya

e-mail: emesge.89@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Selanjutnya teknik analisis data yang di gunakan adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi, hubungan melalui uji t dengan menggunakan alat bantu program SPSS Versi 26.

Hasil penelitian menunjukkan persamaan regresi linear sederhana $Y = 48,315 + 0,580 (X)$, hal ini berarti bahwa jika $X = 0$, maka Y tetap 48,315 dan positif (+) artinya searah / sejalan, jika X meningkat maka Y juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan di ikuti oleh perubahan peningkatan rata – rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,580. Untuk pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan di mana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya.

Kata Kunci : Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of work motivation on employee performance at Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Data collection methods used are observation, interviews, and questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used is to use simple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination, relationship through t test using SPSS Version 26 program tools.

The results show a simple linear regression equation $Y = 48,315 + 0,580 (X)$, this means that if $X = 0$, then Y remains 48,315 and positive (+) means in the same direction / line, if X increases then Y also increases and vice versa and every A change or increase of one unit in the work motivation variable will be followed by changes in the average increase in employee performance variables of 0.580. To test the hypothesis through t test shows where the variable work motivation significantly influence employee performance at Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya.

Keywords: Work Motivation and Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja adalah apa-apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Motivasi kerja ibaratbahan bakar untuk menggerakkan sangat berpengaruh terhadap pencapaian kerja. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan bisa menyelesaikan pekerjaan secara maksimal, karena tidak ada kemauan yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri yang ada hanyalah rutinitas belaka. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang memiliki tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang bermotivasi sangat tinggi. Pemberian motivasi tidak melulu sebatas materi, bisa juga berupa pujian. Luthas dalam Dahlan (2018:36) mengatakan motivasi adalah proses yang membangkitkan, menyemangati, mengarahkan

dan menopang perilaku dan kinerja.

Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya sebagai salah satu Perguruan Tinggi Vokasi Maritim memiliki tujuan menyediakan sumber daya manusia di bidang kepelautan yang berkualitas dan berperan serta dalam pembangunan bangsa, tentunya dituntut untuk senantiasa memperbaiki penyelenggaraan pendidikan agar tercapai tujuan sesuai standar mutu pendidikan yang ditetapkan.

Berdasarkan survey lapangan yang dilakukan penulis, ditemukan bahwa kondisi sumber daya manusia di Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya masih belum sesuai harapan, hal ini terlihat dari kegiatan sehari-hari pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Diantaranya masih terdapat pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktu bekerja selesai, selain itu ada juga pegawai yang sering tidak masuk tanpa keterangan. Bahkan dari pengakuan sebagian pekerja ada yang mencari *sambilan* di tempat lain. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan memotivasi karyawan sehingga dapat memberikan dampak positif bagi kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik akan sulit untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Motivasi Kerja

Perilaku manusia timbul atau dimulai dengan adanya sebuah motivasi. Banyak istilah ataupun penyebutan yang berbeda-beda dalam menggambarkan sesuatu yang mengakibatkan perilaku tersebut. Ada yang menyebutnya sebagai motivasi (*motivation*) atau motif, kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dorongan (*drive*). Dalam penelitian ini penulis menggunakan istilah motivasi.

Motivasi merupakan suatu pembentuk perilaku, ditandai dengan bentuk-bentuk aktivitas melalui proses psikologis baik yang dipengaruhi faktor dari dalam (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik) yang dapat mengarahkannya dalam mencapai apa yang diinginkan yaitu tujuan. Yuli dalam Dahlan (2018:37). Menurut Widodo (2015:187) motivasi adalah kekuatan yang ada dari dalam seseorang, yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan, sedangkan menurut Samsuddin (2009:81) motivasi adalah proses mempengaruhi dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Selain itu, menurut Vroom dalam Silalahi (2015:357) motivasi adalah sebuah cara mempengaruhi pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang telah dikehendaki. Menurut Handoko dalam Dahlan (2018:36) motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dari pendapat yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sebuah keinginan, dorongan, atau desakan yang timbul dari dalam diri seseorang dalam melakukan aktivitas kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Prinsip-prinsip Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:100) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, sebagai berikut 1). Prinsip partisipasi dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin. 2) Prinsip komunikasi. Sebagai Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas. Dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 3) Prinsip pengakuan andil karyawan sebagai Pemimpin mengakui karyawan memiliki andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya. 4) Prinsip pendelegasian wewenang sebagai Pemimpin yang memberi wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. 5). Prinsip memberi perhatian sebagai Pemimpin yang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai, akan memotivasi pegawai tersebut dalam bekerja sesuai dengan harapan pemimpin.

Fungsi Motivasi Kerja

Motivasi mendorong timbulnya kelakuan dan mempengaruhi serta merubah kelakuan, Fungsi tersebut adalah: 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan, tanpa motivasi tidak akan timbul suatu tindakan atau perbuatan. 2) Motivasi berfungsi sebagai pengaruh, artinya mengarahkan

perbuatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.3).Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Cepat atau lambatnya suatu pekerjaan ditentukan oleh besar kecilnya motivasi

Tujuan Motivasi Kerja

Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau mengunggah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu.Sedangkan tujuan motivasi dalam Malayu Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa : 1)Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.3).Memperahankan kestabilan karyawan perusahaan.4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan.5).Mengefektifkan pengadaan karyawan.6).Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.7).Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.8).Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.9).Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tuganya.

Indikator Motivasi Kerja

Terdapat beberapa indikator dalam motivasi kerja sebagaimana di ungkapkan oleh para ahli.Teori hierarki kebutuhan Maslow dalam Silalahi (2015:358) mengungkapkan bahwa manusia terdorong untuk melakukan usaha untuk memuaskan lima kebutuhan dasar yang belum terpuaskan yang melekat pada diri manusia itu sendiri. maslow menjelaskan hierarki kebutuhan sebagai berikut: 1). Kebutuhan Fisiologis (*Physiological needs*).2) Kebutuhan Keamanan (*safety needs*).3) Kebutuhan Sosial (*Social needs*) 4). Kebutuhan Pengakuan (*esteem needs*)

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja

Dessler (2009) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan merupakan standar prestasi yang disusun sebagai acuan untuk melihat kesesuaian kinerja karyawan dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Mangkunegara (2013:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara kinerja menurut Nawawi dalam Widodo (2015:131) merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan ,baik bersifat fisik atau material maupun non fisik atau non material.

Menurut Kasmir (2016:182) kinerja merupakan hasil kerja atau perilaku kerja,jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang dilihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang. Ilyas dalam Dahlan (2018:54) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dengan tugas-tugas yang telah di tetapkan, sedangkan Winardi dalam Dahlan (2018:54) mendefinisikan kinerja sebagai catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu. Kemudian menurut Simamora dalam Dahlan (2018:55) kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dapat mencapai persyaratan-persyaratan pekerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007),faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:1)Faktor intrinsic yaitu Faktor Personal atau individual yang mencakup pengetahuan, keterampilan (skill), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.2) Faktor ekstrinsik meliputi : a). Faktor kepemimpinan, meliputi aspek mutu manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan b). Faktor tim, meliputi aspek dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.c). Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi. d). Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal. Sementara faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) adalah sebagai 1) Faktor Kemampuan dan 2) Faktor Motivasi

Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja, menurut Rivai (2009:58) memiliki manfaat sebagai berikut: 1). Meningkatkan motivasi. 2) Meningkatkan kepuasan hidup. 3) Adanya kejelasan standar hasil yang diterapkan mereka. 4) Umpan balik dari kinerja lalu yang kurang akurat dan konstruktif. 5). Kesadaran tentang kekuatan dan kelemahan yang dimiliki menjadi lebih besar. 6). Pengembangan tentang pengetahuan. 7) Adanya kesempatan untuk berkomunikasi keatas. 8). Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi. 9) Kesempatan mendiskusikan permasalahan dalam pekerjaan dan bagaimana cara mengatasinya.

Indikator kinerja

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2009:75) antara lain meliputi sebagai berikut : 1) Kualitas kerja 2). Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. 3). Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan. 4) Tanggung Jawab dapat diartikan sebagai kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. 4) Kerjasama yang mencakup rasa hormat internal seperti harga diri, otonomi dan prestasi, dan faktor hormat eksternal misalnya status, pengakuan, dan perhatian. 5). karyawan mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey* yang bersifat deskriptif yang bertujuan untuk menggambarkan dan mengungkapkan suatu masalah, keadaan, peristiwa sebagaimana adanya, serta mengungkapkan fakta secara lebih mendalam mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai. Sampel penelitian yang terpilih sebanyak 37 orang yang berasal dari pegawai Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Pengumpulan data dilakukan dengan Wawancara, Observasi, Dokumentasi, dan Kuesioner.

Untuk mengetahui uji statistik antara variabel x dan variabel y, digunakan analisis regresi sederhana, sedangkan teknik dalam korelasi menggunakan korelasi rank-spearman atau variabel berskala original. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan SPSS Versi 26. Didalam penelitian ini peneliti menggunakan skala likert yaitu skala pengukuran yang mengukur sikap atau pendapat seseorang atau fenomena sosial.

Pernyataan hipotesis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pengujiannya sebagai berikut :

Ho: $b = 0$ (motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja)

H1: $b > 0$ (motivasi berpengaruh terhadap kinerja)

Penentuan tingkat signifikan (α) dalam penelitian ini ditentukan = 5 %.

Untuk menentukan ditolak atau diterimanya Ho maka dilakukan dengan cara membandingkan thitung dengan ttabel

Membandingkan nilai thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Sederhana

Tabel 1 Analisis Regresi Linier Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	48.315	1.828		26.423	.000
X	.580	.100	.499	5.784	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan data tabel 1 tersebut, nilai konstanta sebesar 48,315 dan koefisien regresi sebesar 0,580. Berdasarkan nilai tersebut maka diperoleh persamaan regresi linear sederhana adalah : $Y = 48,315 + 0,580 (X)$

Hal ini berarti bahwa jika $X = 0$, maka Y tetap 48,315 dan positif (+) artinya searah / sejalan, jika X meningkat maka Y juga meningkat begitupun sebaliknya dan setiap terjadi perubahan atau peningkatan sebesar satu unit pada variabel motivasi kerja maka akan diikuti oleh perubahan peningkatan rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 0,580. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan

Uji Hipotesis (uji parsial/uji t)

Tabel 2 Uji Hipotesis

Coefficients ^a		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	48.315	1.828		26.423	.000
	X	.580	.100	.499	5.784	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil analisis uji t sebagai berikut:

1. Variabel Motivasi Kerja
Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika t_{hitung} lebih kecil $<$ dari t_{tabel} berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Nilai thitung pada variabel motivasi kerja (X) adalah $5,784 \geq ttabel 2.030$ dengan tingkat signifikan 0,000 karena $5,784 \geq ttabel 2.030$ maka hipotesis terbukti, kemudian 0,000 lebih kecil di bandingkan dengan 0,05 (5%), maka hipotesis diterima. Hal ini dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.
2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan
Nilai thitung pada variabel motivasi kerja (X) adalah 5,784 dengan tingkat signifikan 0,000 karena $5,784 \geq ttabel 2.030$ dan $0,000 \leq 0,05$, maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Hal ini menunjukkan bahwa jika motivasi meningkat maka kinerja karyawan Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya akan meningkat.

Pembahasan

Motivasi diperlukan oleh setiap orang yang bekerja dalam sebuah perusahaan / lembaga. Dimana perusahaan / lembaga selalu menuntut kepada karyawannya untuk terus termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil atau target yang ditentukan oleh perusahaan / lembaga. McClelland dalam Mangkunegara (2009:103) menyatakan teorinya bahwa produktivitas seseorang dipengaruhi oleh “virus mental” yang ada dalam dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk dapat mencapai hasil maksimal. Virus mental yang dimaksud adalah kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa semakin baik motivasi yang diterima karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hal ini diketahui dari nilai t hitung sebesar 5.784 lebih besar dari 2.030 (t tabel) dan signifikansi sebesar $0.000 <$ dari 0.05. Dalam penelitian ini, motivasi dilihat dari tiga tingkatan kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan kekuasaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5.784 dengan signifikansi 0.000 dan koefisien regresi 0.580.
2. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja pegawai Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya. Untuk itu diharapkan lembaga dapat terus meningkatkan motivasi kerja para pegawai, antara lain dengan memberikan pelatihan-pelatihan kepada pegawai baik pelatihan yang bersifat individu maupun kelompok. Dengan cara ini diharapkan dapat memenuhi kebutuhan prestasi, berkelompok dan kebutuhan akan kekuasaan para pegawai di lingkungan Akademi Maritim Nasional Jakarta Raya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi.(2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan p raktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dahlan,(2018).*Kepemimpinan Di Era Otonomi Daerah*, Edisi 1,Bandung: CV. Mujahid Press.
- Dessler, Garry. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Terjemahan, Jilidsatu, Edisi Kesepuluh), Jakarta: Indeks.
- Hasibuan, H. Malayu S.P. (2012).*ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta: BumiAksara.
- Kasmir,2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktek)*, depok: Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara,Anwar Prabu.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- _____, Anwar Prabu.(2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 11, Bandung :Remaja Rosdakarya
- Raharjo, Sahid. (2019). *Distribusi Nilai T Tabel*. <http://www.spssindonesia.com> di akses (24 juni 2019).
- Rivai,veithzal, (2009). *Menuju Pencapaian Kinerja Optimum*, Jakarta: Bumi Aksara
- Samsudin, Sadili. (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Pustaka Setia
- Silalahi, Ulbert. (2015), *Asas-Asas Manajemen*, edisi 3, Bandung: Refika Aditama
- Sudjana, (2002). *Metode Statistika*. Jakarta:Tarsito Sugiyono, 2007. *Statistik untuk penelitian*, Bandung: Alfabeta
- _____, (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung:Alfabeta
- _____, (2013). *Metode Penelitian Kuntitatif, Kualitatif dan R&D*, Edisi 19, Bandung:Alfabeta
- Sukanto Reksohadi projo dan T. Hanihandoko, 2010. *Organisasi Perusahaan*, Edisi 2,Yogyakarta : BPFE
- Sultriso, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Kencana Pranada Media Group
- Sunyoto, Danang. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Buku Seru
- Widodo, Suparno Eko. (2015). *ManajemenPengembanganSumberDayaManusia*, Yogyakarta: PustakaPelajar.