

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BUKIT PELAYANGAN RESTO

EFFECT OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE BUKIT PELAYANGAN RESTO

¹Muhammad Fiqri Fernanda, ²Dr.Bachruddin Saleh Luturlean, SE., M.M

^{1,2}Prodi AdministrasiBisnis, FakultasKomunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹fernandafikri@student.telkomuniversity.ac.id ²bachruddin_saleh@yahoo.com

Abstrak

Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam setiap melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan. setiap perusahaan harus dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja dari sumber daya manusia yang dimilikinya, dengan memiliki sumber daya yang unggul perusahaan akan bisa lebih mudah bersaing dalam era globalisasi saat ini salah satunya yaitu perusahaan bukit pelayangan resto. Perusahaan yang memiliki sumber daya manusia dengan kerja yang baik maka akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula begitupun sebaliknya, faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan diantaranya yaitu motivasi dan kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bukit Pelayangan resto. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, tipe penelitian yang digunakan adalah kausal dan penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Dalam penelitian ini responden adalah seluruh karyawan Bukit Pelayangan Resto sebanyak 50 karyawan, dan teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh. Hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto. Motivasi Kerja yang dilakukan oleh Bukit Pelayangan Resto sudah dalam kategori yang baik. Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Bukit Pelayangan Resto sudah dalam kategori yang baik. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto sebesar 30,5%

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja, Pegawai Resto

Abstract

Every company needs people as a resource in carrying out all company activities. every company must be able to maintain, maintain and improve the quality of the performance of its human resources, by having superior resources, the company will be able to more easily compete in the current era of globalization, one of which is the hillside restaurant company. Companies that have human resources with good work will be able to produce good performance and vice versa, the factors used to improve employee performance include motivation and satisfaction. This study aims to determine the effect of work motivation on the employee performance of Bukit Pelayangan restaurant. The method used in this research is quantitative, the type of research used is causal and this research uses descriptive and verification research designs. In this study the respondents were all employees of Bukit Pelayangan Resto as many as 50 employees, and the sampling technique used saturated sampling techniques. The results of research and discussion regarding the influence of work motivation on employee performance at Bukit Pelayangan Resto. The work motivation carried out by Bukit Pelayangan Resto is already in a good category. Employee performance performed by Bukit Pelayangan Resto is already in a good category. There is a positive and significant influence between work motivation on employee performance at Bukit Pelayangan Resto by 30.5%

Keywords: Motivation, Performance, Employee Resto

1. Pendahuluan

Setiap perusahaan membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam setiap melaksanakan seluruh kegiatan perusahaan. Sumber daya manusia atau dengan kata lain tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus dapat memanfaatkan sumber daya manusianya sebaik mungkin karena perusahaan dan tenaga kerjanya merupakan dua hal yang saling berkaitan satu sama lain.

Tenaga kerja karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan yang dikelola oleh perusahaan. Maka dari itu, penguatan kompetensi/keahlian SDM harus sesuai dengan kapabilitas dan kapasitas tenaga kerja karyawan. Selain itu, kinerja karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penjelasan tersebut kinerja karyawan Bukit Pelayangan Resto sangat berpengaruh penting dalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai target.

Berikut adalah hasil penilaian kinerja karyawan Bukit Pelayangan Resto periode tahun 2017 hingga tahun 2019 yang akan dijabarkan pada tabel 1.1 :

TABEL 1
SASARAN KINERJA INDIVIDU (SKI)
BUKIT PELAYANGAN RESTO
Periode 2017-2019

Sasaran Kinerja Individu (SKI) Bukit Pelayangan Resto						
Periode	Jumlah Karyawan	A (Istimewa)	B (Sangat Baik)	C (Baik)	D (Cukup)	E (Buruk)
Tahun 2017	50	8	22	10	9	1
Tahun 2018	50	5	24	11	7	3
Tahun 2019	50	4	20	13	7	6

Sumber: Bukit Pelayangan Resto

Berdasarkan tabel 1.1 Kinerja karyawan mengalami penurunan pada tahun 2019 sebanyak 6orang mendapatkan nilai E dengan kategori buruk sedangkan pada tahun 2017 jumlah karyawan yang mendapat nilai E sebanyak 1 orang dan 2018 jumlah karyawan yang memperoleh nilai E sebanyak 3 orang. Selain itu jumlah karyawan yang mendapatkan nilai D mengalami penurunan dari tahun 2017-2018 sebanyak 2 orang dan tahun 2018-2019 jumlah karyawan yang mendapat nilai D tidak berubah sebanyak 7 orang. Pengelolaan tenaga kerjamerupakan faktor kunci keberhasilan yang dikelola oleh perusahaan. Dengan adanya penurunan *performance* karyawan dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Memaksimalkan kinerja karyawan menjadi tantangan bagi perusahaan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Bukit Pelayangan Resto perlu meningkatkan kembali kinerja karyawannya sehinggadapat terciptanya sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Rangkuman Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:6) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karir, keselamatan dan kesehatan kerja serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

2.2 Pengertian Motivasi Kerja

Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan penghasilan, yang digunakan untuk memenuhi kebutuhannya baik secara fisik ataupun non-fisik. Penghasilan nantinya akan memotivasi karyawan agar memberikan kinerja terbaiknya dan akan mempengaruhi produktivitasnya, hal ini sangat diharapkan oleh setiap perusahaan khususnya paramanager.

2.3 KinerjaKaryawan

Secara etimologis kinerja dalam istilah bahasa Inggris adalah *performance* yang berasal dari kata *perform*. Apabila diartikan, *perform* memiliki beberapa arti antara lain memasukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi, menjalankan kewajiban, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan (Haynes dalam Sinambela, 2017:480).

2.4 Kerangka Pemikiran

McClelland dikenal dengan karyanya tentang motivasi. Teori kebutuhan berprestasi yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. Terdapat tiga jenis motivasi David McClelland dalam Suwatno dan Priansa (2016:178), yaitu:

a. Kebutuhan Berprestasi (*Need for Achievement*)

Kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

b. Kebutuhan Kekuasaan (*Need for Power*)

Kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai autoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain.

c. Kebutuhan Berafiliasi (*Need for Affiliation*)

Merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

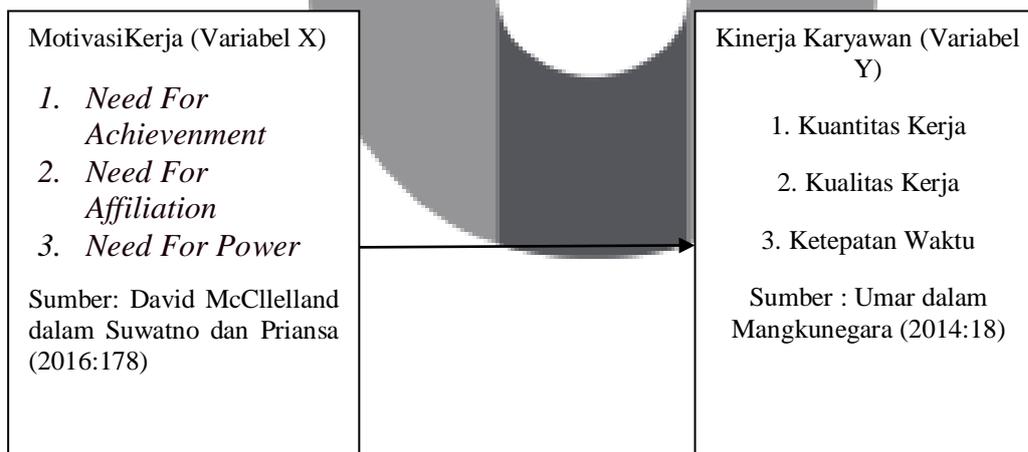
Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18) Ada tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

a. Kuantitas kerja, meliputi output rutin dan nonrutin atau ekstra. Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumberdaya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.

b. Kualitas kerja, yang meliputi ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.

c. Ketepatan waktu. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka kerangka pemikiran yang dapat digambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Olahan Peneliti

3 Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bukit Pelayangan resto, maka berdasarkan metode penelitian, jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Tipe penelitian yang digunakan adalah kausal, penelitian kausal meneliti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan verifikatif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan atau melakukan keadaan objek atau subjek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Sedangkan verifikatif menunjukkan penelitian mencari pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan definisi di atas, maka metode deskriptif verifikatif adalah metode yang menggambarkan pengaruh dua variabel atau lebih yang berbeda sesuai dengan faktafakta yang ada.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013 : 115) populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi terdiri atas objek maupun subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 50 orang merupakan karyawan Bukit Pelayangan Resto. Penulis menggunakan sampel *nonprobability* dengan kategori *sampling* jenuh yang merupakan sampel yang mewakili jumlah populasi dan biasanya dilakukan dengan populasi yang dianggap kecil (Neolaka, 2014:97). Jadi alasan peneliti memakai teknik sampling jenuh dikarenakan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 50 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi analisis deskriptif. Menurut Lupiyoadi & Ikhsan (2015:84), statistika deskriptif merupakan bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik ataupun prosedur yang ditujukan untuk memperoleh gambaran atau mendeskripsikan sekumpulan data dari hasil pengamatan

4 Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1 Analisis Deskriptif

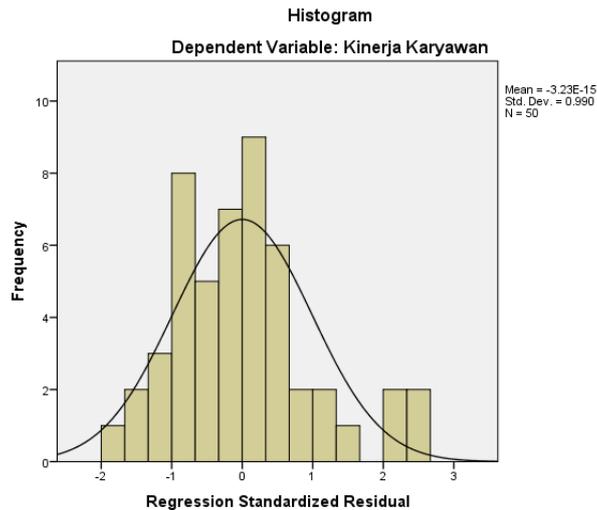
Tabel 2

No.	Variabel	Nilai rata-rata presentase setiap variabel
1.	Motivasi Kerja	72,4%
2.	Kinerja Karyawan	76,1%

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terdistribusi secara normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal (Menurut Silalahi, 2015: 551).

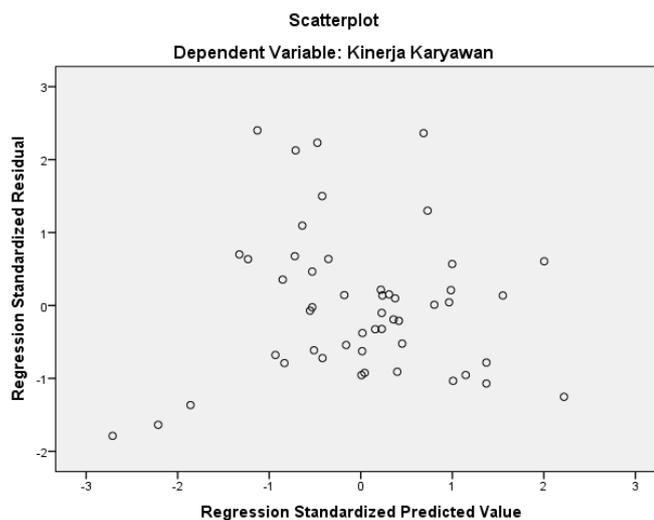


Gambar 2 Histogram Variabel KinerjaKaryawan(Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Indrawati, 2015: 191).



Gambar 3 Scatter plot Variabel KinerjaKaryawan (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

4.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis inferensial yang dipakai dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Sederhana (*SimpleRegressionAnalysis*). Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mencari pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara langsung.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Software SPSS 20* diperoleh hasil sebagai berikut:

TABEL 3
ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Partial	Tolerance	VIF
	(Constant)	1.768	.449				3.936	.000		
Motivasi Kerja	.552	.120	.553	4.593	.000	.553	.553	.553	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 20, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15, dapat diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b X$$

$$Y = 1,768 + 0,552X$$

Nilai konstanta a memiliki arti bahwa ketika motivasi kerja (X) bernilai nol (0) atau kinerja karyawan (Y) tidak dipengaruhi oleh motivasi kerja, maka rata-rata kinerja karyawan bernilai 1,768. Sedangkan koefisien regresi b memiliki arti bahwa jika variabel motivasi kerja (X) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,552. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, yang artinya motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (semakin tinggi/kuat motivasi kerja, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan).

4.4 Uji Hipotesis

Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik seperti berikut:
 H_0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
 H_1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan $df = 50 - 2 = 48$ diperoleh nilai t tabel sebesar ± 1.67722 . Hasil uji t yang diperoleh berdasarkan olahan SPSS dapat dilihat pada tabel 4.15 dapat diperoleh nilai t hitung sebesar 4.593 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, maka H_0 ditolak. Karena t-hitung (4.593) > t-tabel (1.67722.) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto

4.5 Koefisien Determinasi

Perhitungan koefisien determinasi di bantu dengan SPSS 20 pada Tabel 4.17 sebagai berikut:

TABEL 4
KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary^b

Model	R	R	Adjusted	Std.	Change Statistics	Durbin-
-------	---	---	----------	------	-------------------	---------

		Square	R	ErroroftheEstimate	R	F	df1	df2	Sig. F	Watson
			Square		SquareChange	Change			Change	
1	.553 ^a	.305	.291	.49512	.305	21.093	1	48	.000	1.358

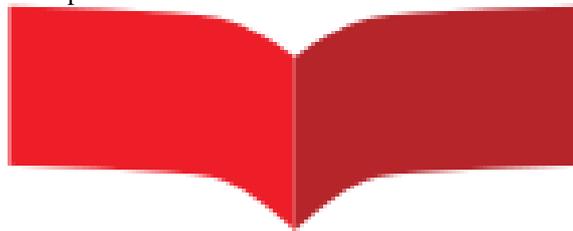
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

.Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan besarnya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan perolehan nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,553. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien determinasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,305 \times 100\% \\
 &= 30,5\%
 \end{aligned}$$

Koefisien determinasi dari hasil perhitungan didapat sebesar 30,5%. Hal ini menunjukkan bahwa x memberikan pengaruh sebesar 30,5% terhadap y , sedangkan sisanya sebesar 69,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti di dalam penelitian ini.



5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

- Motivasi Kerja yang dilakukan oleh Bukit Pelayangan Resto sudah dalam kategori yang baik.
- Kinerja Karyawan yang dilakukan oleh Bukit Pelayangan Resto sudah dalam kategori yang baik.
- Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bukit Pelayangan Resto.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Instansi

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, terdapat beberapa saran yang peneliti ajukan yang dapat dijadikan bahan masukan untuk perbaikan kedepannya bagi Bukit Pelayangan Resto adalah sebagai berikut:

- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel motivasi kerja, diketahui dimensi yang memiliki nilai terendah adalah *need for power* yang diperlukan pada pernyataan "Bukit Resto memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi lagi". Maka disarankan bagi Bukit Pelayangan Resto memberikan kesempatan untuk karyawan dapat berkembang dengan memberikan jabatan yang lebih terhadap karyawannya, karena memberikan kesempatan jabatan yang lebih akan memberikan motivasi agar karyawan dapat terus meningkatkan kinerjanya pada perusahaan.
- Dari hasil penelitian dan pembahasan pada variabel kinerja karyawan diketahui bahwa dimensi kuantitas kerja memiliki nilai terendah pada pernyataan "Saya selalu fokus dalam menyelesaikan setiap pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada". Maka disarankan bagi perusahaan untuk meningkatkan pengawasan yang lebih terhadap karyawannya agar selalu fokus pada setiap pekerjaannya pada saat atasan sedang tidak ada, salah satunya memasang kamera CCTV agar atasan bias memantau dari jarak jauh dan jadi pengingat karyawan pula bahwa meskipun tidak ada atasan ditempat kerja atasan masih bias memantau pekerjaan para karyawannya, dan tidak lupa juga atasan tetap selalu memberikan dukungan penuh terhadap bawahan agar selalu fokus pada setiap pekerjaannya.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, seperti pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap loyalitas karyawan dan pengaruh motivasi kerjaterhadap produktivitas kerja.
- b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah indikator untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan agar benar-benar bisa terukur dengan tepat.
- c. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat memper banyak jumlah sampel penelitian.

Daftar Pustaka:

- [1] David McClelland dalam Suwatno dan Priansa (2016:178)
- [2] Sinambela, L. P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [3] Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok
- [4] Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- [5] Neolaka, A. (2014). *Metode Penelitian Dan Statistik*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- [6] Silalahi, U. (2018). *Metodologi Analisis Data Dan Interpretasi Hasil*. Bandung: PT Refika Aditama
- [7] Indrawan, R., & Yaniawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan Campuran Untuk Manajemen, Pembangunan Dan Pendidikan*. Bandung: PT Refika Aditama.

