Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten

Guido Dionensia[1], Romat Saragih [2]
[1] Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, guidodionensia@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom, Indonesia, rohmansaragih@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

Dalam era teknologi dan globalisasi saat ini, kualitas dari sumber daya manusia mememiliki peranan yang penting bagi tercapainya sutau tujuan dari sebuah organisasi. Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten terus melakukan usaha dan upaya untuk melakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia untuk menghadapi tantangan dalam mengelola eksistensi instansi. Dalam hal ini instansi berupaya semaksimal mungkin untuk memperkuat motivasi kerja serta meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan instansi dapat tercapai. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Probality Sampling* dengan sampling jenuh dan jumlah responden sebanyak 38 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana dengan bantuan Aplikasi *spss for Winndows version* 25.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan masuk dalam kategori baik dan motivasi kerja masuk dalam kategori baik. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Today's era of technology and globalization, the quality of human resources has an important role to play in achieving the goals of an organization. The Department of Klaten Industry and Labor continues to make efforts and efforts to improve the quality of human resources to face the challenges in managing the existence of agencies. In this case, agencies try their best to strengthen work motivation and improve employee performance so that agency goals can be achieved. The purpose of this study is to find out and analyze how work motivation affects the performance of employees of the Klaten Regency Industrial and Labor Office.

This research uses quantitative methods with descriptive and causality research types. Sampling was carried out by the Probality Sampling method with saturated sampling and the number of respondents as many as 38 employees of the Klaten Regency Industrial and Labor Office. The data analysis techniques used are descriptive analysis and simple linear regression analysis with the help of spss application for Winndows version 25.

The results showed that employee performance falls into the good category and work motivation falls into the good category. Based on the results of hypothesis testing in this study, it is known that work motivation affects the performance of employees of the Klaten Regency Industrial and Labor Office.

***Keywords**: Work Motivation, Employee Performance*

I. PENDAHULUAN

Saat ini motivasi kerja sangat diperhatikan oleh setiap perusahaan, karena dengan motivasi kerja yang tinggi yang

dimiliki oleh karyawan pada sebuah perusahaan maka perusahaan tersebut akan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:81) motivasi adalah sebuah kondisi yang menggerakkan karyawan agar dapat mencapai tujuan dari motifnya. Setiap perusahaan memiliki tingkat motivasi yang kuat dan berbeda dengan perusahaan lain. Motivasi adalah suatu daya pendorong yang dapat engakibatkan seseorang katyawan atau anggota organisasi mau dan secara sukarela untuk mengerahkan kemampuannya dalam bentuk seperti keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk mengadakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dari orang tersebut dan melaksanakan kewajiban itu, dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan oleh suatu organisasi sebelumnya (Siagian, 2003:138). Menurut pendapat dari Notoatmodjo (2009:131) jenis-jenis dari motivasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu motivasi positif, motivasi positif adalah pemimpin memberikan hadiah atau penghargaan kepada karyawannya yang berprestasi dan memiliki kinerja yang baik. Dengan penghargaan yang diberikan ini diharapkan mampu menngkatkan semangat kerja para karyawan, yang akhirnya akan memacu kinerja mereka agar lebih meningakat. Penghargaan ini dapat berupa uang, barang atau nonmateriil seperti piagam atau pujian. Yang kedua motivasi negatif, motivasi negatif adalah pemimpin memberikan hukuman atau teguran kepada karyawannya yang kurang berprestasi atau memiliki kinerja yang rendah. Dengan teguran yang diberikan kepada karyawan ini diharapkan mampu meberikan efek psikologis yang mana akan memacu karyawan agar lebih bisa memberikan kinerja yang lebih baik lagi untuk perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Menurut pendapat dari Wibowo (2013:12) terdapat beberapa aspek-aspek dalam penilaian kinerja karyawan adalah sasaran kerja yang berarti esempatan mengenai kondisi apa yang diinginkan dan yang akan dicapai oleh karyawan sesuai dengan kesempatan yang diberikan oleh atasannya. Selanjutnya ada kompetisi dimana segala bentuk dari motif, sikap, kemampuan, pengetahuan, perilaku atas beberapa karakteristik karyawan yang lain untuk menentukan. Robbins (2010: 263) seorang karyawan akan bersedia melaksanakan upaya atau tindakan yang lebih besar apabila dia meyakini bahwa upaya yang dilaksanakannya itu akan berdampak pada penilaian kinerja yang baik, dan dengan penilaian kerja yang baik akan berdampak pada kenaikan gaji karyawan tersebut dan promosi, serta dapat mencapai tujuan pribadi karyawan tersebut

Penelitian ini dilakukan agar memperoleh data yang konkrit dan akurat, maka tujuan penelitian yang sesuai dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kualitas kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.
b. Untuk mengetahui dan menganalisa kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.
c. Untuk mengetahui dan menganalisa seberapa besar dan signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Lokasi dan objek penelitian yaitu Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten yang beralamat di Jalan Pemuda Nomor No.294, Dusun 01, Tegalyoso, Kecamatan Klaten Tengah, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah 57413. Waktu dan periode dilakukannya penelitian ini dimulai pada bulan Agustus tahun 2021 hingga bulan September 2021. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif dan penelitian kausal dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiono (2019:17) penelitian kuantitatif adalah sebuah metode penelitian yang berlandaskan pada filsavat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data, menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau berbentuk statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Penelitian ini memerlukan adanya ruang lingkup dan batasan yang mempunyai tujuan untuk menjaga konsistensi penelitian sehingga sesuai dengan pada tujan penelitian ini, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adlah sebagai berikut:

a. Variabel bebas atau independen (X) pada penelitian ini adalah motivasi kerja.
b. Variael terikat atau dependen (Y) pada penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Menurut pendapat dari Sugiyono (2019:126) populasi adalah sebuah wilayah generalisasi yang terdiri dari: objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untk dipelajari lalu diambil sebuah kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah 34 orang karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah pengukuran menggunakan skala Likert. Menurut pendapat Sugiyono (2019:146) skala *Likert* ini digunakan untuk mengukur sebuah pendapat, sikap, dan persepsi individu atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif dari variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan maka didapatkan hasil-hasil sebagai berikut:

Tabel 1

SKOR TOTAL VARIABEL MOTIVASI KERJA

No	Dimensi	Skor Total	Rata-Rata
1	Fisiologis	484	84,91%
2	Rasa Aman	492	86,31%
3	Sosial	473	82,98%
4	Penghargaan	453	79,74%
5	Aktualisasi Diri	470	82,45%
Total		2372	83,22%

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel dari skor total variabel motivasi kerja dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata pada variabel motivasi kerja sebesar 83,22% dimana hasil tersebut termasuk ke dalam kategori baik. Dalam hal ini, secara keseluruhan dari kelima dimensi motivasi kerja menunjukan Fisiologis, Rasa Aman, Sosial, Penghargaan dan Aktualisasi Diri pada kategori baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sampai saat ini Motivasi Kerja karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten masuk dalam kategori baik.

Tabel 2

SKOR TOTAL VARIABEL KINERJA KARYAWAN

No	Dimensi	Skor Total	Rata-Rata
1	Kualitas	471	82,63%
2	Kuantitas	473	82,98%
3	Dapat Tidaknya Diandalkan	460	80,70%
4	Sikap	447	78,42%
Total		1851	**81,18%**

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan tabel dari skor total variabel kinerja karyawan maka dapat disimpulkan bahwa skor rata-rata pada variabel

kinerja karyawan sebesar 81,18% dimana hasil tersebut termasuk ke dalam kategori baik. Dalam hal ini, secara keseluruhan dari keempat dimensi kinerja karyawan menunjukan Kualitas, Kuantitas, Dapat Tidaknya Diandalkan dan Sikap ada pada kategori baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa sampai saat ini Kinerja Karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten masuk dalam kategori baik. Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas yaitu Motivasi Kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) yang dilakukan pada 38 responden karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

TABEL 3

HASIL UJI ANALISIS REGRESI LINIER SEDERHANA

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,012	,696		1,454	,155
	Motivasi Kerja	,714	,161	,593	4,423	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer Hasil Olahan Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas, dapat dirumuskan model persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y=a+bX$$

$$Y = 1{,}012 + 0{,}714X$$

Berdasarkan persamaan tersebut maka dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Konstanta sebesar 1,012 mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel partisipasi sebesar 1,012
b. Koefisien regresi X sebesar 0,714 menyatakan bahwa setiap penambahan 15 nilai Motivasi Kerja, maka nilai partisipasi bertambah sebesar 0,714. Koefisien regresi tersebut bernilai positif sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

Uji T digunakan untuk mengatahui apakah secara parsial variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian menggunakan tingat signifikansi sebesar 0,05 dan membandingkan t hitung dengan t tabel. Perumusan hipotesis secara parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) :

H0 : Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

H1 : Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga kerja Kabupaten Klaten.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah:

a. t hitung < t tabel dan nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

b. t hitung ≥ t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan nilai signifikansi diperoleh nilai t hitung sebesar 4,423 > t tabel 2,030 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh motivasi kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 38 responden sebagai sampel dengan profil mayoritas perempuan dengan persentase sebesar 53% atau sebanyak 20 responden, mayoritas usia > 50 tahun dengan persentase sebesar 31% atau sebanyak 12 responden, mayoritas pendidikan sarjana (S1) dengan persentase sebesar 50% atau sebanyak 19 responden dan mayoritas masa kerja > 10 tahun dengan persentase sebesar 45% atau sebanyak 17 responden. Hasil penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan berdasarkan hasil Uji T dengan nilai thitung > ttabel dan nilai signifikan < 0,05. Maka hipotesis dalam penelitian ini membuktikan terdapat pengaruh dari motivasi kerja secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Sementara itu, hasil uji korelasi menunjukan korelasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan tergolong positif. Hal tersebut menggambarkan apabila terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja maka akan terjadi kenaikan pada variabel kinerja karyawan, demikian sebaliknya. Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukan motivasi kerja berpengaruh sebesar 35,88% terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel motivas kerja terhadap kinerja karyawan adalah 35,88% sedangkan sisanya 64,12% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sudah tergolong normal dan cukup kuat. Menurut Andika (2017) pada jurnal "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Karoseri Tentrem Sejahtera Malang" yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah kondisi lingkungan kerja, sarana yang kondusif, kerjasama antar karyawan maupun atasan dengan bawahan, insentif yang memuaskan dan asuransi ketenagakerjaan. Adanya suatu dorongan untuk menjadi lebih baik dalam menjalankan aktivitas bekerja akan mampu menigkatkan kinerja dari individu itu sendiri.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang sudah diteliti maka diperoleh kesimpulan sebagai yaitu hasil analisa deskriptif terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi kuantitas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten mampu memberikan kinerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dimiki. Hasil analisa deskriptif terhadap motivasi kerja secara keseluruhan masuk dalam kategori baik. Dimensi dengan skor rata-rata tertinggi adalah dimensi rasa aman. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa seluruh karyawan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten puas dengan jaminan keselamatan yang diberikan dan keamanan yang terdapat pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten. Secara parsial, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Klaten.

REFERENSI

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2017. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung : IKAPI

Notoadmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumebr Daya Manusia.* Cet.4. Jakarta : Rineka Cipta

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono, P.D. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Edisi kedua). Alfabeta.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kerja.* Jakarta : Rajawali Pers

Robbins P. Srephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen Edisi X* jilid 2. Erlangga