

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hujaimatul Fauziah⁽¹⁾, Maristiana Ayu⁽²⁾, Ridho Try Syahpitra⁽³⁾

^{1,2,3} Universitas Sang Bumi Rua Jurai

email: hujaimatul72@gmail.com, maristiana2017@gmail.com, onalridho@gmail.com

Abstrak.

Motivasi kerja merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Masalah kinerja menyebabkan penurunan suatu penjualan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada plaza foto di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisis statistik menggunakan analisis regresi linier. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan teknik penelitian skala likert. Berdasarkan hasil perhitungan secara regresi linier sederhana menunjukkan bahwa tingkat t hitung pada variabel motivasi kerja sebesar $7,511 > 2,042$. Berarti motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi sebesar 0,653 berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 65,3% dan sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract.

Work motivation is a basic impulse that moves a person or desires to devote all energy due to an objective. Performance problems cause a decrease in sales. With the motivation and performance appraisal, organizational goals can be achieved and also achieved personal goals. This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance on photo plasmas in Bandar Lampung. This research uses quantitative methods with statistical analysis using linear regression analysis. Data collection techniques using a questionnaire with a Likert scale research techniques. Based on the results of calculations in simple linear regression shows that the t level of the work motivation variable is $7,511 > 2,042$. Means that work motivation significantly influences employee performance. The coefficient of determination of 0.653 means the effect of work motivation on employee performance by 65.3% and the remaining 34.7% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Di era globalisasi saat ini peranan teknologi sudah banyak menggantikan peranan sumber daya manusia, dalam menjalankan bisnis peran sumberdaya manusia masih sangat dibutuhkan dalam menggerakkan teknologi yang ada sehingga kombinasi keduanya

akan membuat suatu organisasi mencapai tujuannya. Artinya peranan manusia tidak sepenuhnya tergantung oleh teknologi. Pegawai menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan organisasi, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik karyawan, dengan harapan apa yang

menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.(Hidayati & Syamyudi, 2017)

Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Sebaliknya sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kerjanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya(Londo et al., 2016).

Menurut Sedarmanyanti yang dikutip Muhamad Deni bahwa kinerja adalah terjemahan dari kata performance. Performance juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/ untuk kerja/ penampilan kerja.(Deni, 2014). Kinerja menurut Suryadi yang dikutip oleh Ririn bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas.(Sari & Hadijah, 2016)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Dalam penelitian ini hanya dua faktor yang dikaji yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja. Kepuasan Kerja dan Disiplin kerja diduga menjadi dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Lubis, Hermanto dan Edison kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan standar atau

kesepakatan yang telah ditentukan.(Hermanto, 2018)

Menurut Siagian yang dikutip Ririn bahwa Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan karyawan, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.(Sari & Hadijah, 2016)Rendahnya kinerja seorang pegawai akan berdampak pada kinerja organisasi. Atau dengan kata lain, kinerja pegawai dapat mencerminkan kinerja organisasi. kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara keseluruhan atau selama periode tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan kriteria yang telah ditentukan dan disepakati terlebih dahulu.(Sari & Hadijah, 2016)

Untuk dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sulit ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu faktor utama keberhasilan suatu organisasi adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia (SDM) yang baik adalah yang memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja yang baik.(Josiah et al., 2019)

Berdasarkan penelitian oleh syarah Amelia bahwa motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pt gamedia asri cabang bintaro.(Amalia et al., 2016) Hasil penelitian lain menunjukkan kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk uji secara parsial menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai(Deni, 2014). Sejalan dengan penelitian Eliyanto Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru SMA Muhammadiyah di Kabupaten Kebumen.(Manurung et al., 2018)

Menurut Sutrisna yang dikutip oleh Syarah bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Amalia et al., 2016). Motivasi secara umum berkaitan dengan usaha untuk memenuhi semua tujuan sehingga fokus pembahasan dipersempit pada tujuan organisasional supaya dapat merefleksikan perhatian kita pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Pada proses motivasi, orang akan berusaha memenuhi berbagai macam kebutuhannya, kebutuhan yang tidak terpenuhi menyebabkan orang akan mencari jalan untuk mengurangi ketegangan yang disebabkan oleh kekurangan-kekurangannya. Pentingnya motivasi adalah karena motivasi merupakan semangat dan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. (Luh et al., 2013)

Menurut Anwar Prabu yang dikutip oleh Eliyanto motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. (Manurung et al., 2018). Kondalkar dalam Hamali mendefinisikan motivasi sebagai hasrat dalam membakar yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya

demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan. (Hamali, 2013). Motivasi adalah keinginan untuk berbuat sesuatu, sedangkan motif adalah kebutuhan (need), keinginan (wish), dorongan (desire) atau impuls. (Firmawati, 2018) Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tersebut. (Parela & Irawan, 2019).

Plaza foto adalah perusahaan yang bergerak dibidang fotografi yang menjual berbagai keperluan fotografi terutama penjualan kamera dari berbagai merek terkenal. Sebagai perusahaan yang sudah cukup lama menjalankan usahanya, pelayanan terhadap konsumen adalah suatu cara untuk menarik perhatian dan memberikan kepuasan konsumen. Dengan kualitas pelayanan yang baik akan tercipta pelanggan loyal yang biasanya akan merekomendasikan bisnis kepada orang lain, sehingga akan tambah lagi para pelanggan-pelanggan baru.

Pada tabel 1 dapat dilihat terjadi penurunan kinerja dari tahun 2017 ke 2018 hal ini dapat mempengaruhi keefektifan perusahaan dalam mencapai tujuan yaitu mendapatkan keuntungan yang maksimal

Table 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan Pada Plaza Foto di Bandar Lampung Pada Tahun 2017 dan Tahun 2018

Nilai	Tahun 2017		Tahun 2018	
	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
Sangat Baik	16	50%	10	31,25%
Baik	10	31,25%	6	18,75%
Cukup	6	18,75%	14	43,75%
Jumlah	32	100%	32	100%

Sumber: Plaza Foto Bandar Lampung tahun 2019

Permasalahan kinerja karyawan yang menurun pada Plaza Foto di Bandar

Lampung terlihat sangat berpengaruh, terbukti dengan adanya penurunan

pencapaian target penjualan perusahaan dari tahun 2017-2018

Hasil penjualan kamera pada Plaza Foto di Bandar Lampung, terjadi penurunan penjualan kamera pada Plaza Foto di Bandar Lampung pada Tahun 2018. Berdasarkan hasil survey dan wawancara yang dilakukan, peneliti ingin mengkaji lebih mendalam pada suatu kajian penelitian yang berjudul, “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Plaza Foto di Bandar Lampung”.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengambil judul Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karwawan pada Plaza Foto di Bandar Lampung dengan tujuan adakah pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Plaza Foto yang beralamat di Jalan R.A.Kartini No. 158 C/D Kelurahan Enggal Kecamatan Tanjung Karang Pusat Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel penelitian adalah motivasi kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Menurut Sugiyono instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dimana setiap item pertanyaan disediakan 5 jawaban. Jawaban pertanyaan yang diajukan : SS; Sangat Setuju skor 5, S; Setuju skor 4, N; Netral skor 3, TS; Tidak Setuju skor 2 dan STS; Sangat Tidak Setuju skor 1. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Plaza foto sebanyak 32 orang karyawan. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis

regresi linier sederhana. adapun rumusnya.(Sugiyono, 2017):

$$Y = a + Bx$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X = Variabel motivasi kerja

a =Konstanta,

b = Koefisien regresi,

HASIL DAN PEMBAHASAN

Plaza Foto adalah salah satu toko yang menjual berbagai kebutuhan fotografi terlengkap di daerah Bandar Lampung. Didirikan pada tahun 2003 oleh Hans Cristian. Pada awal berdirinya, Plaza foto lebih fokus terhadap jasa foto studio dan cetak foto. Namun seiring dengan pergeseran waktu dan iklim usaha, Plaza Foto mulai merambah usahanya dengan memperluas perdagangan kamera dan kebutuhan fotografi lainnya.Di dunia usaha yang selalu berkembang lengkap dengan segala faktor resikonya, Plaza Foto selalu berkomitmen dalam efektifitas pelayanannya, hal ini di buktikan dengan terus melakukan inovasi dari setiap produk dan jasanya. Dengan jaringan yang luas, kualitas tim yang handal dan sikap profesionalisme yang tinggi, Plaza Foto mampu memberikan pelayanan jasa yang konsisten dan bernilai tambah demi tercapainya tujuan. Sehingga Plaza Foto memiliki kemampuan untuk terus berkembang dan dapat bersaing dalam menjalankan bisnisnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 32 responden melalui penyebaran kuisisioner, maka untuk mendapatkan kecendrungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagai pada lampiran. Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada penelitian ini diukur melalui 20 buah pernyataan yang menggambarkan atau mempresentasikan

indikator-indikator dari variabel tersebut. dan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan Hasil tanggapan terhadap Motivasi Kerja pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X)

Item Pernyataan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
X1	8	19	1	4	0	32
X2	3	13	8	8	0	32
X3	4	13	5	10	0	32
X4	2	17	7	6	0	32
X5	5	17	1	9	0	32
X6	4	10	4	14	0	32
X7	5	9	13	5	0	32
X8	1	13	5	13	0	32
X9	0	22	4	6	0	32
X10	1	10	14	7	0	32
Jumlah	33	143	62	84	0	

Sumber : Kuisisioner, Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 2 terlihat bahwa hasil kuisisioner dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 33, setuju (S) berjumlah 143, netral (N) berjumlah 62, tidak setuju (TS) berjumlah 84, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) berjumlah 0.

Tabel 3. Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Jumlah Tanggapan Responden					Total
	SS	S	N	TS	STS	
Y1	4	23	3	2	0	32
Y2	8	19	2	3	0	32
Y3	5	21	2	4	0	32
Y4	8	21	1	2	0	32
Y5	10	20	1	1	0	32
Y6	7	21	3	1	0	32
Y7	6	20	3	3	0	32
Y8	7	23	2	0	0	32
Y9	10	17	4	1	0	32
Y10	5	18	4	5	0	32
Jumlah	70	203	25	22	0	

Sumber : Kuisisioner, Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 10 terlihat bahwa hasil kuisisioner dengan jawaban sangat setuju (SS) berjumlah 70, setuju (S) berjumlah 203, netral (N) berjumlah 25, tidak setuju (TS) berjumlah 22, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) berjumlah 0. Analisis regresi linier sederhana merupakan salah satu analisis yang bertujuan untuk mengukur kekuatan dua variabel atau lebih dan juga

menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Bebas (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel Terikat (Y)

pada Plaza Foto di Bandar Lampung. Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 19, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil analisis regresi linier sederhana

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.674	3.270	.808	4.793	.000
	MOTIVASI KERJA	.718	.096		7.511	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil diolah peneliti dengan SPSS 19, 2019

Dari hasil perhitungan tabel 4, maka diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut: $Y = 15,674 + 0,718X$

- 1) Konstanta a = 15,674 dan koefisien b = 0,718 sehingga persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 15,674 + 0,718X$. konstanta a sebesar 15,674 menyatakan bahwa jika tidak ada motivasi kerja (nilai X=0), maka skor kinerja karyawan sebesar 15,674.
- 2) Koefisien regresi untuk X sebesar 15,674 menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan X variabel Motivasi Kerja akan meningkatkan.

Kinerja Karyawan sebesar 15,674 koefisien bernilai positif berarti terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jadi, semakin banyak motivasi kerja maka akan semakin meningkatnya kinerja Karyawan pada Plaza Foto di Bandar Lampung.

Uji ini digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan variabel pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Uji ini dilakukan dengan bantuan SPSS 19 yang hasilnya dapat dilihat pada Tabel 6 dibawah ini

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate	Model Summary				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F Change
1	.808a	.653	.641	2.398	.653	56.418	1	30	.000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variabel : Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Diolah Peneliti Dengan Spss 19, 2019

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui hasil uji determinasi pada output model summary dari analisis regresi linier sederhana R Square sebesar 0,653 atau

65.3%. Jadi, dengan perhitungan Koefesien determinasi = $r^2 = 0,8082 = 0,653 = 0,653 \times 100 = 65,3\%$. Dapat disimpulkan bahwa

variabel Motivasi Kerja menjelaskan variasi perubahan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada Plaza Foto di Bandar Lampung sebesar 65,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Tabel 6. Koefesien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	15.674	3.270		4.793	.000	.808	.808	.808
MOTIVASI KERJA	.718	.096	.808	7.511	.000			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil diolah peneliti dengan SPSS 19, 2019

Berdasarkan tabel 7 di dapat perhitungan pada motivasi kerja (X) diperoleh nilai thitung sebesar 7,511. Sedangkan nilai t tabel dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 t_{\text{tabel}} &= (a/2 ; n-k-1) \\
 &= (0,05/2 ; 32-1-1) \\
 &= (0,025 ; 30) \text{ [dilihat pada tabel distribusi nilai ttabel di lampiran]} \\
 &= 2,042
 \end{aligned}$$

Maka diketahui nilai t_{hitung} 7,511 > t_{tabel} 2,042 dan probabilitas (sig) ternyata $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima atau dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) berdasarkan hipotesis dibawah ini :

H_0 = Motivasi Kerja (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Plaza Foto di Bandar Lampung.

H_a = Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Plaza Foto di Bandar Lampung.

Kriteria :

- a. Jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak
- b. Jika nilai $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima
- c. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 ditolak

d. Jika nilai sig > 0,05 maka H_0 diterima

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu Motivasi kerja (variabel independen) dan Kinerja Karyawan (variabel dependen). Sampel yang peneliti ambil adalah Karyawan pada Plaza Foto Bandar Lampung untuk tujuan mengetahui apakah ada pengaruhnya Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dimana jumlah seluruh sampel adalah 32 orang. Adapun hasil penelitian yang diujikan kepada Karyawan Plaza Foto berdasarkan data yang diperoleh terkait Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan variabel X (Motivasi Kerja), dengan 10 item pertanyaan mengenai motivasi kerja, diketahui bahwa motivasi kerja yang dirasakan pegawai yang lebih dominan adalah item 1 yaitu pengaruh motivasi kerja pada prestasi. Dimana hasil terbanyak sangat setuju dan setuju terdapat pada item 1 yang merupakan dimensi motivasi kerja yang menguatamakan motivasi kerja dalam prestasi seperti pengakuan dan pemberian penghargaan atas hasil pekerjaan yang dicapai dengan baik.
- 2) Berdasarkan variabel Y (kinerja karyawan), dengan 10 item kuisisioner

mengenai Kinerja Karyawan, diketahui bahwa yang menunjukkan jawaban paling dominan terdapat pada item 5, kreatifitas dimana para karyawan mampu berfikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan yang sulit namun harus dilakukan dengan baik

- 3) Berdasarkan hasil penelitian dalam perhitungan yang sudah diolah menggunakan SPSS 19, bahwa didapatkan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 15,674 + 0,718X$ dengan artian bahwa hubungan Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana $a = 15,674$ jika Motivasi Kerja bernilai 0 maka, Kinerja Karyawan (X) sebesar 0,718 yang berarti bila Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 71.8%
- 4) Berdasarkan H_0 pada pembahasan sebelumnya hasil yang diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,042 sedangkan t_{hitung} pada variabel X (motivasi kerja) sebesar 7,511. Berdasarkan hasil tersebut maka t_{hitung} pada variabel motivasi kerja lebih besar dari t_{tabel} 2,042 dan berdasarkan tingkat taraf signifikan ($0,000 < 0,05$) disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Berdasarkan uji koefisien determinasi (r^2), nilai R^2 sebesar (0,653) yang artinya motivasi kerja mempunyai kontribusi sebesar 65,3% terhadap kinerja karyawan yang sisanya 34,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong

untuk bekerja. Kinerja karyawan akan memberikan kontribusi pada kinerjanya maksudnya perilaku anggota organisasi baik secara individu ataupun kelompok dapat memberikan kekuatan atau pengaruh atas kinerja karyawannya. Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Kinerja Karyawan (X) sebesar 0,718 yang berarti bila Motivasi Kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 71.8%. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi akan mempunyai kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan penelitian Eliyanto bahwa Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain lingkungan kerja motivasi juga mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sutrisna yang dikutip oleh Syarah bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Amalia et al., 2016). sumber daya manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Londo et al., 2016). Untuk itu agar kelangsungan perusahaan berjalan dengan baik diperlukan adanya motivasi kerja pada setiap karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil uji analisis regresi linier sederhana yaitu $Y = 15,674 + 0,718X$ dengan artian bahwa hubungan motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) dimana $a = 15,674$ jika motivasi kerja bernilai 0 maka, kinerja pegawai (X) sebesar 0,718 yang berarti bila motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar 1% saja, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 71.8% dan t tabel sebesar 2,042, sedangkan thitung sebesar 7,511 berdasarkan taraf signifikansi $(0,000) < 0,05$. Hal ini sangat berpengaruh besar terhadap motivasinya, sehingga menghasilkan kinerja yang sangat baik pada Plaza Foto di Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti memberi saran bahwa :

1. Manajemen diharapkan mampu meningkatkan Kinerja Karyawan dengan mengefektifkan peran pimpinan dalam memberikan arahan, bimbingan, petunjuk serta evaluasi berkenaan dengan pelaksanaan tugas dan pekerjaan, sehingga dapat mewujudkan kondusivitas di tempat kerja.
2. Perusahaan hendaknya selalu memperhatikan ganjaran (reward dan punishment) yang didasarkan oleh hasil kerja karyawan yang mampu mengembangkan karir dan melakukan pekerjaan dengan baik, sehingga nantinya karyawan dapat terpuaskan akan hasil kerjanya dan mengarah pada peningkatan kualitas Kinerja Karyawan yang dihasilkan.
3. Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk

mengembangkan dan menyempurnakan lagi dari penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, S., Fakhri, M., Bisnis, A., & Telkom, U. (2016). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro*. 10(2), 119–127.
- Deni, M. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Distrik Navigasi Kelas I Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.32502/jimn.v4i1.255>
- Firmawati, Y. N. U. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan : Program Pascasarjana Unsyiah*.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Hermanto, H. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dan Orientasi Strategis Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Peran Mediasi Knowledge Management (Studi Pada PDAM Di Nusa Tenggara Barat). *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*. <https://doi.org/10.31842/jurnal-inobis.v1i3.41>
- Hidayati, S. N., & Syamyudi, S. (2017). Analisis Kinerja Pegawai guna Menunjang Kinerja Organisasi dalam

- Memberikan Pelayanan Masyarakat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. <https://doi.org/10.30588/jmp.v6i2.303>
- Josiah, T., Novalia, & Wuandari, A. U. (2019). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Penggerak Pkk Kota Bandar Lampung. *Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(No 2), 9-15.
- Londo, F., Tewal, B., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Komitmen, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Kantor Pusat Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(1).
- Luh, N., Mesha, B., Rahardjo, K., Riza, M. F., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2013). *Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan*. 6(2), 1–8.
- Manurung, S., Hidayat, R., Patras, Y. E., & Fatmasari, R. (2018). Peningkatan Efektivitas Kerja melalui Perbaikan Pelatihan, Penjaminan Mutu, Kompetensi Akademik dan Efikasi Diri dalam Organisasi Pendidikan. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.14421/manageria.2018.31-04>
- Parela, E., & Irawan, D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran. *Jurnal Relevansi: Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–10.
- Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1(1), 204. <https://doi.org/10.17509/jpm.v1i1.3389>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.