



MOTIVASI KERJA SEBAGAI FAKTOR PENENTU KINERJA KARYAWAN DI CV. MSJ

Anggia Sekar Putri¹, Armansyah^{2*}, Ahmad Yani³, Abdul Basyid⁴,
& Satrio Bimo Syahputro⁵

^{1,*2-5}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang

*e-Mail: manchah494@gmail.com

Submit Tgl: 03-Agustus-2025

Diterima Tgl: 03-Agustus-2025

Diterbitkan Tgl: 04-Agustus-2025

Abstract: *The purpose of this study is to determine the influence of work motivation on employee performance on CV. MSJ. This study uses quantitative research methods and analyzes data to evaluate the influence of motivation. In addition, classical instruments and assumption analysis are used to verify the accuracy of research assumptions. Simple linear regression analysis and hypothesis testing were used to identify relationships between variables. Findings from the linear regression test showed that increased motivation led to increased morale. The results showed that motivation had a value of 7.724, exceeding the t-count limit of 2.021. Therefore, it can be concluded that motivation has a significant effect on the performance of CV employees. Furthermore, the results of the analysis showed that 53.2% of performance was influenced by motivation variables, while the remaining 46.8% was influenced by other factors that have not been explored.*

Keywords: *Work Motivation; Employee Performance.*

Abstrak: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. MSJ. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menganalisis data untuk mengevaluasi pengaruh motivasi. Selain itu, instrumen dan analisis asumsi klasik digunakan untuk memverifikasi keakuratan asumsi penelitian. Analisis regresi linier sederhana dan pengujian hipotesis digunakan untuk mengidentifikasi hubungan antar variabel. Temuan dari uji regresi linier menunjukkan bahwa peningkatan motivasi menyebabkan peningkatan semangat kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi mempunyai nilai sebesar 7,724, melampaui batas t hitung sebesar 2,021. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Selanjutnya hasil analisis menunjukkan bahwa sebesar 53,2% kinerja dipengaruhi oleh variabel motivasi, sedangkan sisanya sebesar 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang belum dieksplorasi.

Kata kunci: Motivasi Kerja; Kinerja Karyawan

Cara mengutip

Putri, A. S., Armansyah, Yani, A., Basyid, A., & Syahputro, S. B. (2025). Motivasi Kerja Sebagai Faktor Penentu Kinerja Karyawan di CV. MSJ. *Surplus: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 22-29. <https://doi.org/10.71456/sur.v4i1.1402>

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan suatu wadah tempat berkumpulnya satu orang atau lebih yang bertujuan menjalankan kegiatan demi tercapainya tujuan organisasi. Di dalam organisasi

harus adanya kerjasama antara semua pihak sehingga tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan perusahaan. Dengan demikian untuk memajukan perusahaan dan mempertahankan eksistensinya dimasa depan diperlukan orang-orang atau sumber daya manusia yang kompetitif. Suatu organisasi akan mengalami kemunduran bahkan akhirnya dapat tersisihkan disebabkan ketidakmampuan menghadapi persaingan.

Dalam sebuah organisasi, penting untuk mempertimbangkan sumber daya manusia yang penting untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia harus dimanfaatkan dengan baik untuk memaksimalkan efisiensi dalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang mencoba menemukan orang-orang terbaik untuk pekerjaan yang tepat dan menempatkan mereka di tempat yang tepat (Siagian, 2014).

Keberadaan karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan rencana organisasi. Sumber daya manusia semakin penting di era globalisasi yang penuh tantangan. Mengingat hal ini, penting bagi organisasi untuk memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia. Karena kegagalan dalam mengelola sumber daya manusia dalam organisasi akan membawa kerugian bagi organisasi yaitu tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan dan sebaliknya.

Sumber daya manusia sangat penting untuk keberhasilan organisasi. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Untuk mengatasi tantangan tersebut, tingkatkan kinerja karyawan. Kinerja organisasi akan tercermin dalam kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil pencapaian tugas tertentu. Pekerjaan seorang karyawan memberikan kontribusi yang signifikan bagi keberhasilan perusahaan. Orang yang memiliki hasil kerja yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pekerjaan karyawan berkontribusi pada stabilitas dan efektivitas perusahaan, dan sangat bermanfaat bagi karyawan itu sendiri.

Motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk mencapai suatu tujuan, sangat penting untuk memberikan motivasi dan dorongan yang diperlukan karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan tingkat motivasi kerja yang maksimal di antara stafnya. Karyawan memerlukan motivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi adalah segala sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja Pegawai akan menentukan kinerjanya (Armansyah, 2020).

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan apa yang diinginkannya, dan dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan motivasi yang tinggi, seseorang akan bekerja lebih keras untuk menghasilkan hasil yang lebih baik. Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan motivasi karyawan guna meningkatkan produktivitas karyawan. Jika Anda memberikan motivasi yang tepat kepada karyawan, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Hal ini seperti yang dikemukakan (Armansyah, 2021) bahwa dengan motivasi yang tepat, para Pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja Pegawai sehingga dapat menetapkan kebijakan yang dapat mendorong Pegawai agar bekerja dengan baik sehingga kinerjanya meningkat. Tujuan Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Bintani Jaya.

Motivasi

Menurut (Hasibuan, 2017) berpendapat Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan (Rivai, 2018) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Indikator Motivasi

Selain itu yang menjadi kendala dan faktor pendukung motivasi, dijelaskan ke dalam indikator menurut Moekijat (Hendri dan Armansyah, 2022) mengatakan ada beberapa indikator penting yang dapat menumbuhkan motivasi kerja bagi karyawan atau pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, yaitu:

1. Penghargaan
Mendorong seseorang untuk mencapai tujuannya dengan memberikan penghargaan atas pencapaiannya. Penting untuk memotivasi karyawan untuk bekerja keras dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Apresiasi disini bukan sekedar tanda apresiasi dari orang yang melakukan apresiasi, tetapi juga apresiasi terhadap tantangan yang harus dihadapi.
2. Pengembangan
Setiap upaya sedang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerjaan saat ini atau masa depan dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap, atau meningkatkan keterampilan. Potensi masing-masing auditor tidak pasif, tetapi aktif.
3. Kesempatan berkarier
Peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karier
4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat
Jika seorang karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang salah, dia mungkin tidak dapat menghasilkan tingkat kualitas pekerjaan yang dibutuhkan. Hal ini akan mempengaruhi gaji karyawan dan tunjangan lainnya.

Kinerja

Menurut (Rivai, 2018) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja Pegawai menurut (Yurianto et all, 2023) dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2014) kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang Pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung Jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban Pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama
Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
- 5) Inisiatif
Pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif (Isa Alamsyahbana dkk, 2023). Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer dan Data Sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah Kuesioner dan Studi Pustaka. Penelitian ini menggunakan seluruh pegawai CV. MSJ, dengan jumlah 40 karyawan dengan teknik sampel jenuh.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini bertujuan untuk menetapkan indikator dalam melihat variabel penelitian. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja (X), untuk variabel dependen dapat diketahui yaitu kinerja karyawan (Y). Berikut penjelasan operasional variabel dalam penelitian ini:

Tabel 1.1 Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Motivasi Kerja (X)	Menurut Hasibuan (2017) motivasi kerja adalah cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mereka mau bekerja sama secara produktif dan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.	1. Penghargaan 2. Pengembangan. 3. Kesempatan berkarier. 4. Menempatkan pekerja pada tempat yang tepat.

Sumber : Moekijat (2012)

2	Kinerja Karyawan (Y)	Menurut Hasibuan yang dikutip (Nawawi, 2011) bahwa "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu".	1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerjasama
			Sumber : (Bangun, 2012):

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.2 Uji Validitas

Variabel	No. Pertanyaan	r Hitung	r Tabel, n=30	Keterangan
Motivasi Kerja	1	0,472	0,361	Valid
	2	0,772	0,361	Valid
	3	0,820	0,361	Valid
	4	0,816	0,361	Valid
	5	0,620	0,361	Valid
	6	0,633	0,361	Valid
	7	0,532	0,361	Valid
	8	0,478	0,361	Valid
Kinerja Karyawan	1	0,526	0,361	Valid
	2	0,760	0,361	Valid
	3	0,732	0,361	Valid
	4	0,498	0,361	Valid
	5	0,684	0,361	Valid
	6	0,451	0,361	Valid
	7	0,622	0,361	Valid
	8	0,558	0,361	Valid
	9	0,513	0,361	Valid
	10	0,427	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil pengujian Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan valid, dan layak untuk digunakan sebagai instrumen penelitian.

Uji Realibilitas

Tabel 1.3 Uji Realibilitas

Variabel	Alpha Hitung	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
Motivasi	0,797	0.60	Reliabel
Kinerja	0,783	0.60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, terlihat bahwa variabel motivasi dan kinerja memiliki koefisien alpha masing-masing sebesar 0,797 dan 0,783. Semua konsep pengukuran dari kuesioner tersebut reliabel, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Analisa Linear Berganda

Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,008	3,537		3,852	,000
	Motivasi	,672	,209	,889	7,724	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Dari pemaparan tabel diatas dapat diketahui hasil pengujian regresi linier berganda sehingga dapat dilihat model pengaruh antar masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari perhitungan di atas maka dapat diketahui bahwa nilai constant yaitu 14.008 sehingga persamaan linear yang dibentuk oleh kedua koefisien tersebut adalah:

$$Y = 14.008 + 0.672X_1 + e$$

Persamaan regresi di atas menjelaskan bahwa tingkat motivasi yang lebih tinggi akan menyebabkan peningkatan semangat kerja 0,672

Uji Hipotesis

Tabel 1.5 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,008	3,537		3,852	,000
	Motivasi	,672	,209	,889	7,724	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Kesimpulan yang dapat diambil dari analisis tabel tersebut dimana variabel motivasi mempunyai t_{hitung} 7,724 sehingga nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $7,724 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui nilai signifikansi motivasi kerja yaitu sebesar 0,000 hal ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05.

Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 1.6 Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,789 ^a	,523	,513	2,69750	2,033

a. Predictors: (Constant), Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil Tabel 4.16, nilai *R-square* untuk penelitian ini adalah 0,532. Berdasarkan hasil penelitian, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian, seperti lingkungan kerja dan stres kerja.

PEMBAHASAN

Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai CV. MSJ didapatkan dari pengujian hipotesis bahwa Motivasi mempunyai thitung 7,724 sehingga nilai thitung > ttabel, yaitu $7,724 > 2,021$ serta nilai signifikansi Motivasi yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada CV. MSJ. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yoeyong Rahsel (2016); (Amelia et al., 2025); (Armansyah, 2021); (Hendri dan Armansyah, 2022) dimana adanya pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Di tempat kerja dimana karyawan yang bekerja setiap hari dimotivasi oleh motivasi kerja yang baik maka karyawan akan lebih produktif dan memiliki kinerja yang baik karena motivasi kerja berdampak positif terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diberikan kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji-t, motivasi kerja memiliki nilai thitung sebesar 7,724, melebihi nilai ttabel yaitu $7,724 > 2,021$. Berdasarkan nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV. MSJ.
2. Berdasarkan hasil regresi linier sederhana diketahui bahwa jika terjadi peningkatan motivasi dengan asumsi variabel lain tetap maka akan berdampak pada peningkatan kinerja sebesar 0,672.
3. Hasil analisis dengan SPSS 25 menunjukkan bahwa R square adalah 0,532. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja adalah 53,2%, sedangkan sisanya 46,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Amelia, Risky, Armansyah, A., Rizki, M., & Sihombing, Agustinus, F. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi dan Iklim Organisasi terhadap Efektivitas Kinerja pada Pegawai Kantor Camat Kecamatan Gunung Kijang. *SURPLUS: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 358–368.
- Armansyah. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerjakaryawan Koperasi Sawit Mahato Bersatu. *Jurnal Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 4(2), 159–164.
- Armansyah, A. (2020). Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Batik Nakula Sadewa Sleman Yogyakarta. *Journal Competency of Business*, 4(1), 10–16.

<https://doi.org/10.47200/jcob.v4i1.677>

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hendri dan Armansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Biro KESRA SEKDA Provinsi Kepulauan Riau. *JEMBA Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 20(1), 105–123.
- Isa Alamsyahbana dkk. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif* (1st ed.). Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek* (Cetakan Pe). Jakarta: Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2010). *Manajemen Edisi Kesepuluh*. erlangga.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Yuritanto et all. (2023). *Pengantar Manajemen Teori dan Aplikasi*. Pasaman Barat. CV. Azka Pustaka.