

Pengaruh *Work Motivation* Terhadap *Work Performance* Di Rutan Kelas IIB Purworejo

Dhimas Calandra Anggita¹, Padmono Wibowo²

^{1,2}Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Email: dhimascalandra@gmail.com¹

Abstrak

Target dari penelitian ini adalah untuk mencari tahu keterkaitan antara *work motivation* dengan *work performance* di Rutan Kelas IIB Purworejo. Dalam hal ini peneliti ingin mengetahui nilai keeratan suatu hubungan dalam setiap variabel. Penelitian ini memanfaatkan penelitian kuantitatif statistik deskriptif sebagai metode penelitian dimana sumber datanya nerasar dari angket pernyataan yang diberikan kepada 30 sampel penelitian. Pegawai merupakan populasi yang digunakan dengan mengambil sampel melalui teknik sampling probabilitas degan kategori *random sampling*. Hasil memperlihatkan adanya hubungan antara *work motivation* dan *work performance*.

Kata kunci : work motivation, work performance, pegawai

Abstract

The target of this study was to find out the relationship between work motivation and work performance at the Rutan Kelas IIB Purworejo. In this case the researcher wants to know the value of the closeness of a relationship in each variable. This study utilizes descriptive statistical quantitative research as a research method where the data source comes from a statement questionnaire given to 30 research samples. Employee are the population used by taking samples through probability sampling technique with a random sampling category. The result show that there is relationship between work motivatin and work performance

Keyword : work motivation, work performance, employe

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat erat kaitannya dengan perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia merupakan unsur yang paling dominan menentukan sukses atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi, tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan mencapai target yang telah ditentukan.

Organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas serta mutu yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan skillnya, apabila sumber daya manusia tidak memiliki hal tersebut maka hanya akan menjadi beban dari suatu organisasi tersebut.

Salah satu wujud dari kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari prestasi kinerjanya, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena tingkat kinerja yang tinggi akan semakin menguntungkan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh

seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Fadel,2009). Semakin tinggi kinerja karyawan, maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, sebaliknya jika semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalnya suatu organisasi akan semakin besar.

Motivasi kerja juga sangat penting dalam menunjang prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan ditempat kerja manapun harus termotivasi untuk mencapai hasil yang optimal. Christensen (1999) menyatakan bahwa mungkin tidak ada tempat dalam organisasi yang memahami motivasi karyawan lebih penting daripada pekerjaan yang berorientasi layanan pelanggan.

Selain itu, beberapa studi empiris menunjukkan bahwa gaji belum tentu menjadi faktor utama yang merangsang motivasi (Afful-Broni, 2004; Whitley, 2002). Dengan perubahan konstan dan masalah yang menantang di lingkungan kerja sehari-hari, motivasi mungkin menjadi alat yang paling ampuh bagi atasan untuk memfasilitasi kinerja karyawan yang berprestasi.

Menurut Honore (2009), motivasi kerja merupakan prioritas penelitian organisasi yang penting karena memberikan informasi yang membantu untuk memahami kinerja karyawan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi serta organisasi.

Motivasi dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama dalam organisasi mereka, membantu karyawan untuk menyukai pekerjaan mereka, sementara pada saat yang sama mencapai tujuan kerja mereka.

Motivasi adalah kebutuhan yang mendorong individu untuk bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai kepuasan yang diinginkan (Beerli & Martin, 2004). Karyawan termotivasi secara berbeda, tetapi secara umum mereka menataokan prioritas tinggi untuk mempelajari hal-hal yang baru (FERENCE,2001).

Maka dari itu penulis ingin mencari keterkaitan dan pengaruh *work motivation* terhadap *work performance* yang belokus pada Rutan Kelas IIB Purworejo.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Work Motivation

Maslow dalam Robbins (2013) membagi motivasi menjadi lima kebutuhan meliputi kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri.

Menurut Honore (2009), motivasi kerja merupakan prioritas penelitian organisasi yang penting karena memberikan informasi yang membantu untuk memahami kinerja karyawan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan pribadi serta organisasi.

Motivasi dapat merangsang karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih lama dalam organisasi mereka, membantu karyawan untuk menyukai pekerjaan mereka, sementara pada saat yang sama mencapai tujuan kerja mereka.

B. Work Performance

Prestasi kerja menurut Carmeli (2007) dapat diukur dengan empat item pada *Job Performance Scale*. Empat item tersebut antara lain "saya memenuhi aturan dan prosedur organisasi", "Laporan yang saya kirimkan dapat diandalkan dan dapat dipercaya", "saya menghasilkan hasil kerja yang berkualitas tinggi", dan "saya ketat dalam melakukan pekerjaan dengan benar pertama kali" (Tuzun, 2014).

Organisasi membutuhkan sumber daya yang berkualitas serta mutu yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan skillnya, apabila sumber daya manusia tidak memiliki hal tersebut maka hanya akan menjadi beban dari suatu organisasi tersebut.

Salah satu wujud dari kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari prestasi kinerjanya, maka sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi organisasi karena tingkat kinerja yang tinggi akan semakin menguntungkan organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun kuantitatif dalam upaya mencapai tujuan organisasi (Fadel, 2009). Semakin tinggi kinerja karyawan, maka peluang keberhasilan suatu organisasi akan semakin besar, sebaliknya jika semakin rendah kinerja karyawan kemungkinan gagalannya suatu organisasi akan semakin besar.

C. Hubungan Antara *Work Motivation* dan *Work Performance*

Pada beberapa literatur menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara work motivation dan work performance. Menurut Katzell dan Thompson (1990) menunjukkan bahwa keduanya berhubungan positif. Menurut Bolman dan Deal (2003), dengan mendorong karyawan untuk bekerja dalam tim, mereka menjadi lebih kompeten, termotivasi dan cukup fleksibel untuk melakukan banyak tugas serta memberikan produk dan layanan luar biasa yang dibutuhkan oleh pelanggan.

Afful-Broni (2004) menguji hubungan antara motivasi dan kinerja dengan sampel 200 karyawan universitas dengan menggunakan kuesioner terstruktur Likert. Pada penelitian tersebut mereka menemukan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa kurangnya motivasi diidentifikasi sebagai faktor utama penyebab buruknya prestasi kerja. (Afful-Broni, 2004). Pada penelitian yang dilakukan Uche dkk (2011) juga mendukung bahwa kinerja individu yang lebih tinggi merupakan dasar dari kinerja organisasi yang lebih tinggi. Motivasi memang membantu karyawan tampil lebih baik. (Uche dkk, 2011), dan secara luas ditunjukkan bahwa kinerja individu berkontribusi pada kinerja organisasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana memfokuskan pada analisis data berupa angka yang diolah secara statistik.

Creswell (2013) menyatakan beberapa karakteristik utama penelitian kuantitatif, yaitu: 1) mendeskripsikan masalah penelitian melalui deskripsi kebutuhan atas hubungan antar variabel; 2) menggunakan literatur sebagai peran utama dalam menyarankan pertanyaan penelitian untuk dinyatakan dan membertarkan masalah penelitian; 3) membuat pernyataan tujuan, pertanyaan penelitian dan hipotesis yang spesifik, sempit, terukur dan dapat diamati; 4) mengumpulkan data numerik dari sejumlah besar orang menggunakan instrumen dengan pertanyaan dan tanggapan yang telah ditentukan sebelumnya; 5) menganalisa tren, membandingkan antar dimensi atau variabel menggunakan analisis statistik, dan menafsirkan hasil dengan membandingkan dengan hipotesis dan penelitian sebelumnya; 6) menulis laporan penelitian menggunakan standar, struktur tetap dan kriteria evaluasi, serta mengambil pendekatan yang objektif.

Penelitian kuantitatif menggunakan metode ilmiah atau langkah-langkah dalam memproses pengetahuan ilmiah dengan menarik hubungan menggunakan pengujian hipotesis. Hipotesis sendiri merupakan kesimpulan yang ditarik secara rasional dalam sebuah kerangka berpikir yang berkaitan dengan pengetahuan ilmiah sebelumnya. Hipotesis berfungsi sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang ditelaah dalam penelitian.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kausal atau *causal-comparative design* yang menghubungkan sebab-akibat antara variabel independen atau variabel bebas (X) dengan variabel dependen atau variabel terikat (Y) dimana masing-masing variabel tersebut diukur menggunakan

instrumen penelitian sehingga data yang dihasilkan merupakan angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur statistik (Creswell, 2014). Secara spesifik analisis dalam penelitian ini menggunakan uji korelasi dan uji regresi antara *work motivation* terhadap *work performance*. Dimana variabel (X) yaitu *work motivation* dan variabel (Y) *work performance*.

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari observasi secara langsung oleh peneliti serta pembagian kuesioner pada Rutan Kelas IIB Purworejo. Sedangkan data sekunder diperoleh dari studi pustaka buku, artikel, serta jurnal terkait. Teknik pengambilan sampel yang digunakan penelitian menggunakan teknik non-probability sampling menggunakan sampling jenuh, hal tersebut dilakukan karena populasi kurang dari 100 orang sehingga relatif kecil, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 orang pegawai pada Rutan Kelas IIB Purworejo.

Uji validitas dilakukan dengan melihat hasil dari koefisien korelasi *pearson*. Menentukan valid atau tidaknya suatu item pernyataan dapat dilihat dari nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi < 0,05 (kurang dari 0,05) dan *pearsonicorrelation* bernilai positif maka item pernyataan pada kuesioner tersebut valid. Sedangkan, jika nilai signifikansi < 0,05 (kurang dari 0,05) dan *pearson correlation* bernilai negatif, maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak valid. Selanjutnya, jika nilai signifikansi > 0,05 (lebih dari 0,05) maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak valid. Pengujian validitas pernyataan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Ketika r hitung > r tabel (r hitung lebih besar dari r tabel) maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut valid. Sedangkan, jika nilai r hitung < r tabel (r hitung kurang dari r tabel) maka item pernyataan dalam kuesioner tersebut tidak valid. Hasil dari uji validitas pada setiap item pernyataan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Variabel X

ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
P1	0,507	0,361	VALID
P2	0,402	0,361	VALID
P3	0,645	0,361	VALID
P4	0,867	0,361	VALID
P5	0,796	0,361	VALID
P6	0,848	0,361	VALID
P7	0,579	0,361	VALID
P8	0,741	0,361	VALID
P9	0841	0,361	VALID
P10	0,858	0,361	VALID
P11	0,654	0,361	VALID
P12	0,905	0,361	VALID
P13	0,669	0,361	VALID
P14	0,649	0,361	VALID
P15	0,828	0,361	VALID
P16	0,748	0,361	VALID

Berdasarkan tabel diatas didapatkan 16 pernyataan memiliki R hitung > R Tabel, sehingga semua item adalah valid.

Variabel Y

ITEM	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
P1	0,754	0,361	VALID
P2	0,754	0,361	VALID
P3	0,633	0,361	VALID
P4	0,840	0,361	VALID
P5	0,876	0,361	VALID
P6	0,941	0,361	VALID
P7	0,876	0,361	VALID
P8	0,754	0,361	VALID
P9	0,840	0,361	VALID
P10	0,840	0,361	VALID

Berdasarkan tabel diatas didapatkan 10 pernyataan memiliki R hitung > R Tabel, sehingga semua item adalah valid.

Penilaian reliabilitas pada indikator penelitian yaitu, jika: 1) nilai koefisien reliabilitas $\alpha > 0,6$ (lebih besar dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *satisfactory internal consistency reliability* atau instrumen pengukuran tersebut terpercaya atau layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang baik. Sedangkan jika nilai koefisien reliabilitas $\alpha < 0,6$ (kurang dari 0,6) maka instrumen pengukuran tersebut mengindikasikan *unsatisfactory internal consistency reliability* yang berarti instrumen pengukuran tersebut tidak terpercaya atau tidak layak digunakan karena memiliki reliabilitas yang rendah. Hasil dari uji reliabilitas pada alat ukur dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,935	16

Nilai Cronbach's Alpha dari 16 item pernyataan sebesar 0,935. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,942	10

Nilai Cronbach's Alpha dari 10 item pernyataan sebesar 0,942. Hal tersebut mengindikasikan bahwa alat ukur memiliki reliabilitas yang sangat tinggi untuk menjadi alat ukur dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan formulir yang digunakan dalam penelitian dimana partisipan

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3,21409049
Most Extreme Differences	Absolute	,219
	Positive	,219
	Negative	-,179
Kolmogorov-Smirnov Z		1,198
Asymp. Sig. (2-tailed)		,113

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

memilih jawaban atas pertanyaan dan memberikan informasi pribadi atau demografis dasar (Creswell, 2012). Selain itu juga menggunakan studi kepustakaan. Peneliti melakukan proses kajian terhadap ringkasan tertulis dari artikel, jurnal, buku, dan dokumen lain yang menggambarkan informasi masa lalu dan saat ini mengenai topik penelitian penulis (Creswell, 2012).

HASIL PENELITIAN

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah suatu sampel yang berasal dari suatu populasi berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dibutuhkan sebagai syarat dalam melakukan uji regresi. Penelitian ini menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan *software* IBM SPSS 25 dalam menentukan distribusi data. Pengujian tersebut menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% atau 0,05.

Pengambilan kesimpulan pada uji normalitas yaitu, jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal, akan tetapi jika nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji tidak berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dengan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil uji normalitas yang dilakukan peneliti sebagaimana pada Tabel diatas diperoleh nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,113. Sesuai dengan syarat uji normalitas, nilai signifikansi 0,113 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data dari penelitian ini berdistribusi secara normal dan data dari penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	46,212	1	46,212	4,580	,041 ^b
Residual	282,488	28	10,089		
Total	328,700	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Uji regresi linear sederhana dilakukan untuk memprediksi dan mencari tahu tingkat pengaruh variabel bebas atau variabel independen dalam hal ini adalah *work engagement* terhadap variabel terikat atau variabel dependen dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Hasil uji regresi linear sederhana pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel diatas yang menggambarkan tabel ANOVA, dapat diketahui informasi mengenai tingkat signifikansi antara variabel X terhadap variabel Y. Data tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai $F = 4,850$ dengan tingkat signifikansi atau probabilitas sebesar 0,041. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel *work motivation* terhadap variabel *work performance*. Uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work motivation* terhadap variabel *work performance*.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	45,330	5,279		8,587	,000
X	-,305	,143	-,375	2,140	,041

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan Tabel diatas yang menggambarkan tabel *Coefficientsa* diatas, dapat dilihat pada koefisien arah regresi dari kolom *Unstandardized Coefficients* dan sub kolom B. Kolom tersebut memberikan informasi pada nilai *constant* sebesar 45,330 dan nilai koefisien arah regresi sebesar -0,305 sehingga dari nilai tersebut diperoleh rumus nilai persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 45,330 + (-0,305X)$$

PEMBAHASAN

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya dengan jumlah responden sebanyak 30 orang pegawai yang berada pada Rutan Kelas IIB Purworejo tentang hubungan *work motivation* terhadap *work performance* dapat kita ketahui sebagai berikut.

1. Uji Validitas yang dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS data dinyatakan valid dengan variabel independen *work motivation* dengan 16 pernyataan dan juga variabel dependen *work performance* dengan 10 pernyataan.
2. Uji reliabilitas memperlihatkan skala signifikansi dengan skala *work motivation* sebesar 0,935 pada 16 item pernyataan dan 0,942 pada 10 item pernyataan sehingga data dianggap reliabel dan dapat digunakan pada penelitian berikutnya.

3. Uji regresi linear sederhana memperlihatkan skala nilai signifikansi sebesar 0,041. Berdasarkan syarat uji regresi linear sederhana didapatkan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa uji regresi penelitian ini memenuhi syarat untuk dapat mengukur tingkat pengaruh variabel *work motivation* terhadap variabel *work performance*. Uji regresi linear sederhana yang dilakukan pada penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara variabel *work motivation* terhadap variabel *work performance*.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa ada hubungan dan keterkaitan antara dua variabel *work motivation* dan variabel *work performance* pada pegawai di Rutan Kelas IIB Purworejo. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik tingkat motivasi petugas atau pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya maka akan semakin baik pula tingkat prestasi atau kinerja dari pegawai pada Rutan Kelas IIB Purworejo.

DAFTAR PUSTAKA

- Çetin, Fatih, and Duysal Aşkun. 2018. "The Effect of Occupational Self-Efficacy on Work Performance through Intrinsic Work Motivation." *Management Research Review* 41 (2): 186–201. <https://doi.org/10.1108/MRR-03-2017-0062>.
- Chien, Grace C.L., Iris Mao, Enkhzaya Nergui, and Wanching Chang. 2020. "The Effect of Work Motivation on Employee Performance: Empirical Evidence from 4-Star Hotels in Mongolia." *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism* 19 (4): 473–95. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1763766>.
- Dharma, Yulius. 2018. "The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah." *Emerald Reach Proceedings Series* 1: 7–12. <https://doi.org/10.1108/978-1-78756-793-1-00065>.
- Doargajudhur, Melina Seedoyal, and Peter Dell. 2020. "The Effect of Bring Your Own Device (BYOD) Adoption on Work Performance and Motivation." *Journal of Computer Information Systems* 60 (6): 518–29. <https://doi.org/10.1080/08874417.2018.1543001>.
- Gunawan, Ni Putu Ika Novita, Rr Tutik Sri Hariyati, and Dewi Gayatri. 2019. "Motivation as a Factor Affecting Nurse Performance in Regional General Hospitals: A Factors Analysis." *Enfermeria Clinica* 29: 515–20. <https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.078>.
- Park, Jungwon, and Keon Hyung Lee. 2020. "Organizational Politics, Work Attitudes and Performance: The Moderating Role of Age and Public Service Motivation (PSM)." *International Review of Public Administration* 25 (2): 85–105. <https://doi.org/10.1080/12294659.2020.1750755>.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational Research: Planning, Conducting and Evaluating Quantitative and Qualitative Research*. In K. Mason (Ed.), (Fourth, Vol. 4, Issue 3). Pearson Highered. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Method Approaches* (p. 273). SAGE Publications.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. In *University of Nebraska-Lincoln* (Vol. 4, Issue 3). SAGE Publications. <http://marefateadyan.nashriyat.ir/node/150>
- Carmeli, A., Gilat, G. and Waldman, D.A. (2007), "The role of perceived organizational performance in organizational identification, adjustment and job performance" *Journal of Management Studies*, Vol. 44 No. 6, pp. 972-992.