



**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERGA
PEGAWAI PADA KANTOR BADAN NASIONAL PENCARIAN
DAN PERTOLONGAN (BASARNAS) Jakarta**

Oleh : Sumarna, Abdul Basir*

e-mail : sumarnamrna78@gmail.com; abdulbasir8571@gmail.com

ABSTRACT

Conditions that motivate and encourage human enthusiasm to carry out activities are known as motivation. This condition is reflected in the efforts made to achieve a goal. Performance is defined as the level of achievement of programs, activities or policies in achieving the goals, objectives, vision and mission of the organization. During an organization's strategic planning process, these are measured. The aim of this research is to determine how much influence motivation has on the performance of 60 Basarnas Jakarta workers. The results of the partial T test show that the motivation variable (X) has a significant t-value ($p < 0.1$) and the t-value of 2.950 exceeds the t-table value of 1.68385. Therefore, it can be concluded that motivation significantly and partially positively influences employee performance (Y). This hypothesis is accepted.

Keywords: *Employee Motivation and Performance.*

PENDAHULUAN

Penelitian ini menyoroti pentingnya mengembangkan sumber daya manusia secara teratur dan berkelanjutan di kedua sektor publik dan swasta. Untuk mengembangkan sumber daya manusia, manajemen organisasi harus siap melakukan reformasi fundamental terhadap kebijakan dan praktik konvensional dan fleksibel terhadap ide-ide baru. Untuk mengurangi kesenjangan antara kemampuan kerja dan tuntutan tugas, kemampuan karyawan yang baru bergabung dengan program pengenalan dan pelatihan harus ditingkatkan (Kadarisman, 2012:3). Ini akan meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.

Persyaratan pekerjaan memengaruhi motivasi kerja karyawan. Persyaratan ini memerlukan karyawan yang bersedia bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Jika seorang pekerja memiliki kemampuan, kondisi jasmani yang sehat, kecerdasan dan pendidikan tertentu, dan keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaannya, mereka dianggap memenuhi persyaratan kerja. Pengalaman kerja dan motivasi berkontribusi pada keberhasilan suatu perusahaan. Penurunan motivasi dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan, tetapi tingkat motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Penelitian ini mengamati di Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Jakarta dan menemukan indikasi penurunan motivasi kerja yang tercermin dalam kinerja pegawai yang kurang memuaskan. Beberapa faktor yang menjadi kendala meliputi keterbatasan peralatan, masalah saat menjalani uji kompetensi, dan tingkat kehadiran dan keterlambatan yang rendah. Akibatnya, peneliti ingin mengetahui bagaimana motivasi kerja berdampak pada kinerja pegawai Basarnas Jakarta.

Sebagai landasan teoretis, beberapa penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Rr. Dian Indra Kusumasari dan Fitri Lukiastruti (2020), Chandra Dwi Saputra (2018), dan Patandung Lestari (2020) telah mengungkapkan bahwa kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di berbagai instansi. Hasil ini memberikan dasar bagi penelitian yang akan datang yang akan mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Basarnas Jakarta. Penelitian ini berfokus pada pemahaman tentang bagaimana kinerja pegawai di sektor publik seperti Basarnas Jakarta berkorelasi dengan motivasi mereka untuk bekerja. Hasilnya diharapkan dapat memberikan wawasan tentang cara meningkatkan motivasi kerja pegawai untuk memaksimalkan kinerja Kantor Basarnas Jakarta.

* Dosen Program Studi Manajemen Universitas Mitra Bangsa

TINJAUAN TEORI

Pengertian Motivasi

“Movere”, yang berarti menggerakkan, adalah asal usul motivasi. Ini adalah konsep yang berkaitan dengan komponen tingkah laku manusia yang mendorong seseorang untuk bertindak atau berperilaku tertentu. Dalam hal ini, motivasi dapat dimaknai sebagai sesuatu yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau berperilaku tertentu.

Para ahli memiliki perspektif yang berbeda tentang motivasi. Motivasi adalah kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkan oleh individu itu sendiri atau dipengaruhi oleh faktor eksternal. Faktor-faktor tersebut biasanya terkait dengan imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat memengaruhi kinerja seseorang baik secara positif maupun negatif, seperti yang dijelaskan oleh Winardi (2016:6). Menurut Malayu (2015:23), motivasi adalah upaya untuk mendorong karyawan untuk bekerja keras dan memberikan semua yang mereka bisa untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut David McClelland (dalam Hasibuan, 2016:95), teori motivasinya melibatkan konsep “virus mental” yang memengaruhi produktivitas seseorang. Virus mental memiliki tiga kebutuhan: kekuatan, afiliasi, dan prestasi. Dalam situasi seperti ini, produktivitas seseorang dapat dipengaruhi oleh kondisi jiwa yang mendorongnya untuk mencapai prestasi terbaik.

Dengan mengintegrasikan beberapa pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan dan menimbulkan semangat atau keinginan untuk bekerja pada manusia. Motivasi ini tercermin dalam usaha yang ditempuh individu, baik itu usaha keras atau lemah, untuk mencapai tujuan tertentu. Pentingnya motivasi kerja dalam konteks organisasi atau perusahaan menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan dapat menjadi faktor penentu besar kecilnya prestasi yang dicapai oleh tenaga kerja tersebut.

Terori Motivasi

Menurut para ahli, ada lima teori motivasi yang berbeda:

1. Teori Motivasi Menurut Maslow:
 - a. Manusia memiliki lima tingkatan kebutuhan, dikenal sebagai hierarki kebutuhan Maslow.
 - b. Kebutuhan itu meliputi kebutuhan fisik, sosial, keamanan, penghargaan, dan aktualisasi diri.

- c. Manusia setelah memenuhi kebutuhan tingkatan lebih rendah, ingin memenuhi kebutuhan lebih tinggi.
2. Teori Motivasi Menurut Douglas McGregor (Teori X dan Y):
 - a. Teori ini membagi manusia menjadi dua bagian, yaitu manusia X dan manusia Y.
 - b. Teori X menunjukkan pandangan negatif terhadap karyawan, sedangkan Teori Y menggambarkan pandangan positif.
 - c. Motivasi positif diterapkan pada karyawan yang termasuk dalam kategori manusia Y.
3. Teori Motivasi Menurut Frederick Herzberg (Teori Motivasi dan Higiene):
 - a. Juga dikenal sebagai Teori Motivasi dan Higiene.
 - b. Kepuasan dan ketidakpuasan dianggap sebagai dua dimensi terpisah.
 - c. Faktor-faktor motivasi melibatkan pekerjaan itu sendiri, kemajuan, prestasi, tanggung jawab dan pengakuan.
4. Teori “ERG” (Clayton Alderfer):
 - a. Manusia memiliki tiga kelompok kebutuhan inti: eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan (ERG).
 - b. Alderfer menolak pendekatan hierarki kebutuhan dan menyatakan bahwa kebutuhan dapat muncul secara simultan.
5. Teori Motivasi Menurut David McClelland:
 - a. McClelland membagi kebutuhan manusia menjadi tiga jenis: prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.
 - b. Fokus pada bagaimana kebutuhan tersebut memengaruhi perilaku dan motivasi seseorang di tempat kerja.

Setiap teori memiliki pendekatan dan konsepnya sendiri terkait dengan cara manusia diberdayakan dan termotivasi dalam konteks pekerjaan dan organisasi.

Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2013:146), ada dua tujuan yang dapat dicapai melalui pemberian motivasi:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan: Motivasi bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang memicu kepuasan dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan: Motivasi diharapkan mampu meningkatkan tingkat produktivitas dengan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih efisien.

3. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan: Motivasi dapat membantu mencegah perpindahan karyawan dan mempertahankan kestabilan dalam tim kerja.
4. Meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan: Kedisiplinan dapat ditingkatkan dengan memberikan motivasi yang sesuai dan mempertahankan aturan kerja.
5. Mengaktifkan pengadaan karyawan: Motivasi dapat menjadi faktor penting dalam menarik dan mempertahankan bakat baru di organisasi.
6. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis: Motivasi berperan dalam membentuk hubungan kerja yang positif dan saling mendukung antara sesama karyawan.
7. Meningkatkan loyalitas, partisipasi dan kreativitas karyawan: Karyawan yang termotivasi cenderung lebih loyal, kreatif, dan berperan aktif dalam pencapaian tujuan organisasi.
8. Meningkatkan kesejahteraan karyawan: Motivasi dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan karyawan, baik dari segi finansial maupun kepuasan secara keseluruhan.
9. Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan: Karyawan yang termotivasi cenderung merasa lebih bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku: Di tempat kerja, motivasi dapat berdampak positif pada efisiensi penggunaan sumber daya.

Faktor- faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Fredick Herzberg et al. (2013), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Faktor Motivasi: Faktor internal dalam pekerjaan yang dapat membuat Anda bahagia dan mendorong Anda untuk bekerja lebih keras. Termasuk keinginan untuk hidup, memperoleh penghargaan dan pengakuan, serta mencapai posisi jabatan.
2. Faktor Penyehat: Faktor-faktor yang mencukupi faktor motivasi mencegah ketidakpuasan kerja, tetapi tidak menciptakan kepuasan kerja.
3. Menurut Herzberg, ada tiga komponen tambahan: supervisi, hubungan interpersonal, kondisi kerja fisik, kompensasi, kebijakan dan praktik perusahaan, dan keuntungan dan keamanan pekerjaan

Indikator Motivasi

Menurut Uno (2012:72), faktor-faktor berikut dapat digunakan untuk menentukan motivasi kerja:

1. Faktor Internal: keinginan untuk hidup, ingin mendapatkan pengakuan, penghargaan, dan posisi.
2. Faktor luar: kondisi tempat kerja, kompensasi yang memadai, jaminan kesehatan, status dan tanggung jawab.

Faktor-faktor seperti kebutuhan, keinginan, kepuasan, dan keadaan kerja termasuk dalam kategori motivasi internal dan eksternal.

Pengertian Kinerja

Kinerja atau performance dalam konteks organisasi merujuk pada tingkat pencapaian suatu program kegiatan atau kebijakan. Hal ini mencakup segala hal yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menjalankan tanggung jawab dan peran mereka dalam organisasi. Beberapa definisi kinerja karyawan mencakup hasil kualitatif dan kuantitatif yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi.

Kinerja karyawan, menurut Moehariono (2012), adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja ini dinilai secara kualitatif maupun kuantitatif dan didasarkan pada wewenang, tugas, dan tanggung jawab setiap individu dalam mencapai tujuan organisasi. Pentingnya pencapaian kinerja ini juga dihubungkan dengan aspek legalitas, kepatuhan terhadap hukum, serta kesesuaian dengan norma moral dan etika.

Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencakup output yang dihasilkan, tetapi juga mencerminkan sejauh mana individu atau kelompok mampu memenuhi tugas dan tanggung jawabnya. Evaluasi kinerja menjadi kunci dalam mengukur kontribusi seseorang terhadap pencapaian tujuan organisasi, sekaligus memastikan bahwa aktivitas tersebut sesuai dengan prinsip-prinsip etika dan moral.

Secara umum, pengertian kinerja melibatkan sejauh mana suatu entitas, baik individu maupun kelompok, berhasil dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Evaluasi ini juga melibatkan aspek-aspek kualitatif dan kuantitatif untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kontribusi dan efektivitas individu atau kelompok tersebut dalam konteks organisasional.

Penilaian atau Pengukuran Kinerja

Penilaian atau pengukuran kinerja pegawai adalah suatu proses sistematis untuk mengevaluasi dan mengukur hasil kerja karyawan dalam organisasi. Indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Robbins (2012: 156), melibatkan berbagai aspek yang mencakup:

1. Prestasi Kerja: Evaluasi dari hasil tugas yang dilakukan oleh karyawan, terutama saat hasil tugas sulit diukur secara langsung. Prestasi kerja melibatkan penilaian terhadap perilaku dan hasil kerja karyawan.
2. Pencapaian Target: Penilaian dari sejauh mana karyawan mencapai target yang telah ditetapkan. Pencapaian target menjadi indikator efektivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
3. Keterampilan: Menilai kemampuan karyawan dalam berbagai aspek, seperti keterampilan teknis, interpersonal, atau berorientasi bisnis. Keterampilan ini menjadi dasar untuk menilai kontribusi positif karyawan terhadap organisasi.
4. Kepuasan: Kualitas kerja didasarkan pada persyaratan kesesuaian dan kesiapan karyawan. Ini mencakup sejauh mana karyawan mencapai hasil yang memuaskan dalam pekerjaannya.
5. Inisiatif: Menunjukkan tingkat proaktif karyawan dalam menyelesaikan tugas baru dan mengambil lebih banyak tanggung jawab.
6. Tingkat Kehadiran: Evaluasi terhadap kehadiran karyawan, yang menjadi indikator kedisiplinan kerja. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan disiplin yang baik.
7. Ketaatan: Kesadaran dan kesediaan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.
8. On Time: Jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian ini menilai efisiensi waktu yang digunakan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2002:68), beberapa karakteristik individu yang memiliki kinerja tinggi termasuk:

1. Tanggung Jawab Pribadi yang Tinggi: Karyawan yang memiliki kinerja tinggi biasanya merasa sangat bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan.

2. Berani Mengambil Risiko: Sikap berani mengambil risiko dalam menghadapi tantangan dianggap sebagai karakteristik positif untuk mencapai kinerja yang tinggi.
3. Tujuan yang Realistis: Karyawan yang memiliki kinerja tinggi memiliki tujuan yang realistis dan dapat dicapai.
4. Rencana Kerja yang Menyeluruh: Kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisir pekerjaan dengan baik.
5. Memanfaatkan Umpan Balik: Kemampuan menggunakan umpan balik sebagai alat untuk memperbaiki kinerja dan mencapai tujuan.
6. Mencari Kesempatan untuk Merealisasikan Rencana: Sikap proaktif dalam mencari peluang untuk merealisasikan rencana dan mencapai tujuan.

Indikator Kinerja

Dalam mengukur kinerja, Robbins (2012: 155) menyebutkan beberapa dimensi atau indikator yang melibatkan:

1. Kuantitas Hasil Kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibuat atau diselesaikan
2. Kualitas Hasil Kerja: Kualitas atau tingkat kepuasan yang dihasilkan dari penyelesaian tugas. Ini mencerminkan seberapa baik pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang ditentukan.

Evaluasi kuantitatif dan kualitatif ini memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan, memastikan bahwa aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan mereka diperhitungkan dengan baik dalam penilaian kinerja.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Tingkat motivasi kerja seorang karyawan sangat memengaruhi kinerjanya. Seorang karyawan yang secara konsisten merasakan motivasi positif dalam pekerjaannya akan membawa dampak positif pada faktor-faktor kunci seperti loyalitas dan produktivitas. Menurut Malayu (2015:23), motivasi didefinisikan sebagai cara untuk mendorong pekerja untuk berusaha keras dan memberi mereka semua yang mereka miliki untuk mencapai tujuan perusahaan.

Veithzal dan Basri (2016:837) mengatakan bahwa ada sejumlah metrik yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi. Keinginan untuk menjadi lebih kreatif, meningkatkan kemampuan, mencapai prestasi tertinggi, efektivitas dan efisiensi dalam bekerja,

keinginan untuk diterima dan menjalin hubungan baik antar karyawan, keinginan untuk memberikan pengaruh, keinginan untuk meningkatkan kekuasaan dan tanggung jawab, dan keinginan untuk memimpin dan bersaing adalah semua indikator yang perlu diperhatikan.

Taufik Rachim (2014) menemukan bahwa ada korelasi positif antara motivasi karyawan dan kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan dan perusahaan untuk memperhatikan dan mendorong motivasi karyawan sebagai strategi penting dalam manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, motivasi yang efektif dapat menjadi kunci keberhasilan dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal.

Kerangka Pemikiran

Model alur kerangka pemikiran penelitian ini ditunjukkan dalam bentuk skema serta merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

Gambar 1
Kerangka Pemikir



Hipotesis

Hipotesis Penelitian:

- Hipotesis Nol (H₀) menyatakan tidak ada pengaruh signifikan antara motivasi karyawan untuk bekerja dan kinerja mereka.
- Hipotesis Alternatif (H₁) menyatakan ada pengaruh signifikan antara motivasi karyawan untuk bekerja dan kinerja mereka.

Penelitian akan menyelidiki apakah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai dan tingkat kinerja mereka. Hipotesis nol (H₀) berpendapat bahwa tidak ada hubungan yang signifikan, sementara hipotesis alternatif (H₁) berpendapat bahwa ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja pegawai dan kinerja mereka. Selanjutnya, penelitian akan memeriksa dan menganalisis data untuk memverifikasi atau menolak salah satu hipotesis.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif, fokus pada pengolahan data kuantitatif yang umumnya diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Instrumen utama penelitian adalah kuesioner, yang akan menggali jawaban dari responden untuk menentukan hubungan antar variabel.

- Variabel Penelitian:
 - Variabel Independen (Variabel Bebas): Motivasi Kerja.
 - Variabel Dependen (Variabel Terikat): Kinerja Pegawai.
- Instrumen Penelitian:

Kuesioner: Sebuah alat penelitian yang terdiri dari pertanyaan terstruktur. Kuesioner ini akan diisi oleh responden, yakni para pegawai yang menjadi subjek penelitian.
- Tahapan Penelitian:
 - Perancangan Kuesioner: Pembuatan kuesioner dengan fokus pada aspek motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 - Pengumpulan Data: Penyebaran kuesioner kepada responden untuk mengumpulkan data kuantitatif.
 - Analisis Data: Untuk menemukan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, pengolahan data menggunakan metode statistik.
 - Pengambilan Kesimpulan: Menarik kesimpulan sesuai hasil analisis data, apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kinerja pegawai.
 - Penyusunan Laporan: Mendokumentasikan seluruh proses penelitian, temuan, dan kesimpulan dalam sebuah laporan penelitian.
- Analisis Data:

Analisis data akan melibatkan teknik statistik, terutama regresi, untuk memahami sejauh mana motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dalam konteks penelitian ini, diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas dan dapat diukur tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Ini akan dicapai melalui penggunaan pendekatan kuantitatif.

Tabel 1
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1.	Motivasi Kerja, yang disimbolkan sebagai X, dapat digambarkan sebagai upaya yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, kerjasama, efektivitas, dan integrasi penuh dalam setiap usaha untuk mencapai kepuasan. Definisi ini diambil dari karya Malayu S.P Hasibuan pada tahun 2016 (halaman 95).	1. Faktor Internal	a. Keinginan untuk tetap hidup, b. Keinginan untuk dihargai, c. Keinginan untuk diakui d. Hasrat untuk meningkatkan karir	Ordinal
		2. Faktor Eksternal	a. Kondisi lingkungan kerja yang memadai. b. Perusahaan memberikan jaminan kesehatan c. Tanggung jawab dalam pekerjaan. d. Kompensasi yang memadai.	

2.	Kinerja (Y) adalah pencapaian hasil kerja, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang diperoleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggungjawabnya (Mangkunegara, 2015:67).	1. Kualitas	a. Akurasi dalam penyelesaian pekerjaan. b. Keahlian dan ketrampilan dalam bekerja. c. Tanggung jawab dan dedikasi dalam melaksanakan tugas. d. Integritas dan kejujuran dalam menjalankan pekerjaan.	Ordinal
		2. Kuantitas	a. Hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. b. Kemampuan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan.	
		3. Waktu	a. Menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. b. Melakukan pekerjaan dengan cepat dan efisien sesuai dengan ketentuan perusahaan.	

Populasi Dan Sampel Penelitian

Penelitian ini melibatkan 60 karyawan dari Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (Basarnas) Jakarta, yang dipilih karena relevan dengan tujuan penelitian.

Untuk tujuan penelitian ini, metode purposive sampling memungkinkan peneliti untuk memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu. Pegawai Basarnas Jakarta adalah sampel yang digunakan dalam hal ini. Pemilihan pegawai Basarnas Jakarta sebagai sampel dilakukan dengan pertimbangan keterkaitan dengan objek penelitian yang dikehendaki.

Penelitian ini memilih sampel dengan memastikan bahwa kriteria yang diinginkan sesuai dengan karakteristik dari populasi yang diteliti. Dengan menggunakan metode purposive sampling, diharapkan hasil penelitian dapat mencerminkan kondisi dan karakteristik dari pegawai Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta secara umum.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, angket, atau kuesioner, digunakan untuk mengumpulkan data. Dalam pelaksanaannya, pada tanggal 16 Mei 2023, 60 kuesioner dibagikan kepada pegawai Basarnas Jakarta di kantornya di Jalan Angkasa Blok B.15 KAV 2-3 Kemayoran, Jakarta Pusat. Skala Likert, yang dinyatakan oleh Malhotra (2004:258), adalah skala pengukuran yang berkisar antara “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”, dan mengharuskan responden untuk menentukan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka.

Menurut Malhotra (2004:258), Skala Likert adalah skala pengukuran yang berkisar antara “sangat tidak setuju” dan “sangat setuju” untuk memberikan skor pada kuesioner. Diminta kepada responden untuk mengevaluasi tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap sejumlah

pernyataan yang berkaitan dengan objek stimulus yang menjadi fokus penelitian. Setiap pertanyaan dalam kuesioner disediakan dengan 5 (lima) alternatif jawaban, dan responden diminta untuk memberikan skor sesuai dengan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan. Alternatif jawaban ini memberikan keragaman dalam tanggapan, memungkinkan pengumpulan data yang lebih kaya dan nuansawan. Skor yang diberikan mencakup rentang dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju,” mencerminkan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan, Untuk skornya sebagai berikut :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) = 1
b. Tidak Setuju (TS) = 2
c. Cukup Setuju (CS) = 3
d. Setuju (S) = 4
e. Sangat Setuju (SS) = 5

Metode Analisis

Berdasarkan hasil dari angket atau kuesioner yang dibagikan secara tertulis kepada 60 karyawan Basarnas di Jakarta. Selanjutnya hasil jawaban atau data-data hasil angket atau kuesionernya mengenai masing-masing variabel, adapun variabel motivasi (X), serta data angket atau kuesioner variabel Kinerja (Y), diberikan bobot berdasarkan jawaban dan tingkat kepentingan kejadian atau gejala sosial dalam model skala Likert. SPSS Versi 25—juga dikenal sebagai Statistical Package for the Social Sciences—digunakan untuk mengolah data. Namun, analisis regresi linear berganda digunakan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN Kompensasi (X)

Variabel dependen dipengaruhi oleh kompensasi (X), variabel independen. Peneliti memberikan kuesioner kepada 60 karyawan yang berpartisipasi dalam penelitian ini, dan hasilnya ditampilkan dalam tabulasi tabel frekuensi berikut:

Tabel 2

Bobot	Pernyataan	Skor								Total Freq	Total Skor
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1	Sangat Tidak Setuju	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
2	Tidak Setuju	0	5	5	6	0	4	1	4	25	50
3	Ragu-Ragu	10	11	9	8	10	10	12	12	82	246
4	Setuju	25	19	21	21	24	20	23	21	174	696
5	Sangat Setuju	24	25	25	25	26	26	24	23	198	990
	Total	60	60	60	60	60	60	60	60	480	1.983

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Skor ideal untuk variabel Motivasi adalah = $8 \times 60 \times 5 = 2.400$ (5= skor tertinggi). Berdasarkan tabel di atas variabel Motivasi (X) setelah dihiutng skornya 1.791,

dengan demikian nilai Motivasi = $1.791 : 2.400 = 0.7463$ atau 74,63%. Jadi nilai Motivasi adalah 74,63% dari yang diharapkan.

Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependent atau yang dipengaruhi. Untuk itu peneliti membagikan kuesioner pada 60 pegawai sebagai responden pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta tempat penelitian ini dan yang telah terkumpul jawaban sebagaimana tabel frekuensi berikut ini :

Tabel 3

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Motivasi Kerja (X)	0,18	Normal
Kinerja pegawai (Y)	0,166	Normal

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Skor ideal untuk variabel Kinerja Pegawai adalah $= 8 \times 60 \times 5 = 2.400$ (5= skor tertinggi). Berdasarkan tabel di atas variabel Kinerja Pegawai (X) setelah dihitng skornya 1.983, dengan demikian nilai Kinerja Pegawai = $1.983 : 2.400 = 0.8263$ atau 82,63%. Jadi nilai Kinerja Pegawai adalah 82,63% dari yang diharapkan.

Uji normalitas

Hasil uji normalitas penelitian ini ditunjukkan dalam Tabel 4. Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi normal.

Tabel 4

Hasil Uji Normalitas

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,950 ^a	0,902	0,897	1,823	1,801

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data pengganggu atau residual dari model regresi memiliki distribusi normal. Variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai signifikansi (p-value) yang lebih besar dari 0.05, masing-masing 0.18 dan 0.166, yang menunjukkan distribusi normal kedua variabel tersebut.

Uji Autokorelasi

Variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri dengan menggunakan uji autokorelasi.

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

n	K=1	
	dL	dU
60	1.5485	1.6162

Sumber: Junaidi (<http://junaidichaniago.wordpress.com>)

Hasil uji autokorelasi Durbin-Watson menunjukkan nilai dw sebesar 1.801, dengan sig 0.05, jumlah data (n) = 60, dan jumlah variabel independen (k) = 1. Dengan membandingkan nilai dw dengan batas-batas dalam tabel Durbin-Watson, yaitu dL = 1.5485 dan dU = 1.6162, dapat disimpulkan bahwa uji autokorelasi terpenuhi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,553	1,53		0,362	0,72
	Motivasi Kerja	0,053	0,037	0,254	1,439	0,158

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser menunjukkan bahwa model regresi penelitian ini tidak menunjukkan heteroskedastisitas; semua variabel, kecuali variabel pemberian motivasi, memiliki nilai signifikansi di atas 0.05.

Uji Multikolonieritas

Tabel 8

Hasil Uji Multikolonieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	0,818	1,223

Sumber: Data Olahan SPSS Penelitian, 2023

Melalui uji multikolonieritas, ditemukan bahwa nilai Tolerance (TOL) variabel pemberian motivasi sebesar 0.818, dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1.223. Nilai Tolerance lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00, yang menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolonieritas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel motivasi kerja (X) mempengaruhi kinerja karyawan (Y) secara positif dan signifikan, menurut analisis regresi linear berganda. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $Y = 2,922 + 0,168X$.

Tabel 9
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,922	2,389		1,223	0,229
	Motivasi Kerja	0,168	0,057	0,168	2,95	0,005

Sumber : Data Olahan Penelitian, 2023

Dengan interpretasi:

1. Nilai konstanta (intercept) sebesar 2.922 menunjukkan bahwa nilai kinerja pegawai (Y) adalah 2.922 satuan jika nilai motivasi kerja (X) adalah nol, dan
2. Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X) sebesar 0.168 menunjukkan bahwa jika motivasi kerja meningkat 1 satuan, kinerja pegawai (Y) akan meningkat 0.168 satuan.

Uji Hipotesis

Hasil uji t untuk variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0.005 < 0.05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hipotesis diterima.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi 89,70% menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 89,70% terhadap kinerja pegawai. Variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini memberikan pengaruh sebesar 10,30%.

Tabel 10
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,950 ^a	0,902	0,897	1,823

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Hasil dan pembahasan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan apakah motivasi memiliki efek positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan Jakarta. Penelitian menemukan bahwa kepemimpinan yang meningkatkan motivasi karyawan mereka menghasilkan hasil yang lebih baik. Temuan ini

menekankan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal, sementara tingkat motivasi yang rendah dapat berdampak pada kinerja pegawai yang kurang baik.

Uji T parsial dilakukan untuk variabel motivasi (X) yang diteliti. Nilai t-hitungnya lebih besar dari ttabel 1,68385 dan kurang dari 0,1, sehingga nilai t-hitungnya 2,950. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara signifikan (Y). Hasilnya, hipotesis yang menyatakan bahwa variabel motivasi memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja karyawan diterima.

Motivasi kerja memberikan pengaruh 89,70% terhadap kinerja pegawai, berdasarkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) 0,897, atau 89,70%. Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, penghargaan, beban kerja, dan faktor lain tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap seberapa baik pekerjaan karyawan di Jakarta National Medical Center. Selain kompensasi, ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pekerja, tetapi faktor-faktor ini tidak dibahas dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja yang tinggi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan BNSP Jakarta. Oleh karena itu, ada elemen lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya, Konsep Dan Indikator*. Yogyakarta: Zanafa Publishing.
- Anwar, P. M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Busro, D. M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Prenadamedia Group.
- Danang, S. (2013). *Teori Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian) Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Caps.
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irhama, F. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

- Jauvani, R. V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi 2*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori & Praktek)*. Jakarta: Raja Wali.
- Kurniawan, A. (2014). *Metoderiset Untuk Ekonomi Dan Bisnis*. Jakarta: Alfabeta.
- Lestari, P. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Kota Palopo. *Skripsi Thesis*.
- Priansya. (2014). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* . Bandung: Alpabeta.
- Rr. Dian Indra Kusumasari, F. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma*, Vol. Viii No 1.
- Saputra, C. D. (2018). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Sarana Prasarana Terhadap Kinerja Pegawai Dibadan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Tapin Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, KINDAI, Vol 14, Nomor 3.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. (2011). *Motivasi Dan Pemoivasian Dalam Manajemen* . Jakarta: Raja Wali.
