

## Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cipta Karya Aceh

**Zahara**

Prodi Pendidikan Ekonomi Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan, Universitas Al Muslim

Korespondensi penulis: [zaharampd2@gmail.com](mailto:zaharampd2@gmail.com)

**Kamaruddin**

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen

**Zulfikar**

Informatika, Universitas: Universitas Islam Kebangsaan Indonesia

E-mail: [zoelwie.7888@gmail.com](mailto:zoelwie.7888@gmail.com)

**Abstract.** *This study aims to determine the effect of motivation and employee morale on Acehnese creations. The sample used in this study was 30 Cipta Karya aceh employees. The method in this research is a quantitative method. The results showed that it is known that the  $t_1$  count is 2.889 with a  $t$  table of 1.661, then  $t$  table  $<$   $t$  count. With a significance level of  $0.005 < 0.05$ , this proves that the first hypothesis is accepted, namely that there is an effect of motivation on performance. While the  $t_3$  count above can be seen that  $t_3$  is 2.116 with a  $t$  table of 1.661, then  $t$  table  $<$   $t$  count. With a significance level of  $0.037 < 0.05$ , this proves that the second hypothesis is accepted, namely that there is an effect of morale on performance.*

**Keywords:** *performance, work motivation, morale*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan semangat kerja karyawan pada cipta karya aceh. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 karyawan Cipta karya aceh. Metode dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Diketahui bahwa  $t_1$  hitung, sebesar 2,889 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.661, maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.005 < 0.05$  ini membuktikan hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja. Sedangkan  $t_3$  hitung diatas dapat diketahui  $t_3$  sebesar 2,116 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.661, maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.037 < 0.05$ , ini membuktikan hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja.

**Kata kunci:** kinerja, motivasi kerja, semangat kerja

## **LATAR BELAKANG**

Perusahaan, lembaga atau organisasi adalah sekelompok sumber daya manusia yang saling bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk tercapainya tujuan sebuah perusahaan sangat penting menerapkan rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan baik pada tingkat manajer maupun karyawan, karena hal ini mampu menciptakan kinerja yang tinggi.

Tingkat kinerja karyawan yang tinggi sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan mempunyai tingkat kinerja yang tinggi karyawan akan mampu mengatasi dan memecahkan masalah yang akan dihadapi pada saat melaksanakan tugas dan kewajibannya dalam bekerja. Dan sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat kinerja yang rendah maka karyawan tidak akan mampu menyelesaikan suatu masalah atau kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, maka karyawan akan mampu bekerja secara maksimal dan saling membantu bersama-sama didalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan tenaga dan waktu lebih banyak.

Menurut (Rivai & Basri, 2012) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Samsudin et al., 2012) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2012) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan diridalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapaitujuan pekerjaan.

Flippo dalam (Hasibuan, 2016) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Pada dasarnya kinerja karyawan ialah hasil proses dari diri pribadi karyawan maupun upaya dari perusahaan. Tingginya kinerja karyawan merupakan harapan bagi semua perusahaan atau lembaga yang mempekerjakannya. Menurut (Steiner, 2012) dalam bukunya *Trategic Planning*” semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan bersama”. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik lagi. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan.

Kinerja merupakan cerminan dari suatu pekerjaan seseorang, dimana yang bekerja dengan baik dan mampu memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan mereka adalah jawaban dari berhasil atau tidaknya dari tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setiap proses kegiatan ditujukan untuk menghasilkan sesuatu yang benar-benar sesuai dengan kebutuhan melalui pemanfaatan yang sebaik-baiknya dengan berbagai sumber yang tersedia.

Berdasarkan Survey yang dilakukan penulis di PT. Cipta Karya Aceh, permasalahan mengenai kinerja yang dihasilkan oleh para karyawannya masih kurang maksimal dalam pemenuhan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor kinerja diantaranya pegawai yang bersikap malas-malasan dan kurang tanggap atas pekerjaan yang telah diberikan, keterlambatan masuk para karyawannya yang kurang konsisten.

Memotivasi karyawan merupakan salah satu tanggung jawab perusahaan untuk meningkatkan kinerja kerja karyawannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Karyawan yang termotivasi memiliki karakteristik pribadi yang memiliki kekuatan internal dan eksternal yang berkualitas agar dapat berhasil dalam pelaksanaan pekerjaannya. Rendahnya tingkat motivasi karyawan adalah salah satu permasalahan yang sering terjadi pada setiap perusahaan atau instansi. Banyaknya karyawan yang menunda-nunda pekerjaan sehingga gagal mencapai target yang ditetapkan merupakan salah satu fenomena yang terjadi mengenai motivasi kerja pada PT cipta karya aceh . Kurangnya semangat kerja yang dimiliki karyawan, mudah merasa bosan dan jenuh, yang terlihat dari para karyawan yang masih ada mengobrol dan bercanda dengan rekan kerjanya pada saat jam kerja.

Secara umum karyawan bekerja keras untuk memenuhi target yang ingin dicapai perusahaan. Sehingga jika karyawan semakin semangat dalam bekerja apabila berhasil mencapai target yang telah ditentukan dari pekerjaan yang dilakukan maka karyawan memperoleh kompensasi atau balas jasa yang memuaskan. Besar kemungkinan para karyawan akan bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan kinerja yang maksimal. Kompensasi yang seimbang akan mendorong kinerja para karyawan untuk meningkatkan kualitas kerjanya yang tinggi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditentukan. Semangat kerja merupakan faktor lain yang dapat membangun kinerja karyawan. Kinerja akan turun jika semangat kerja bermasalah. Semangat kerja sendiri dapat mempengaruhi efektif dan efisiensi pencapaian tujuan suatu perusahaan terkait.

## **KAJIAN TEORITIS**

### **Motivasi Kerja**

Motivasi berasal dari katadasar Motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2016) Menurut (Rivai & Basri, 2012) motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sedangkan menurut (Samsudin et al., 2012) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2012) motivasi adalah kekuatan kecenderungan seorang individu melibatkan dirinya dalam kegiatan yang berarahkan sasaran dalam pekerjaan. Ini bukan perasaan senang yang relatif terhadap hasil berbagai pekerjaan sebagaimana halnya kepuasan, tetapi lebih merupakan perasaan sedia/rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

### **Semangat Kerja**

Semua organisasi berharap supaya produktivitas kerja karyawannya dapat terus meningkat. tetapi kenyataannya yang mendukung untuk mencapai tujuan tersebut sering kurang mendapat perhatian, hal ini terlihat dari tidak adanya usaha-usaha yang dilakukan untuk meningkatkan semangat kerja dan kegairahan bekerja para pegawai. Memang dapat

diakui, bahwa para pegawai dapat bekerja dengan cara diawasi. Tetapi akan berbeda halnya jika para pegawai bekerja dengan kemauannya sendiri atau dengan semangat kerja yang baik.

Menurut (Steiner, 2012) dalam bukunya *Trategic Planning*” semangat kerja merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang agar dapat mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan bersama”. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga dengan demikian pekerjaan akan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik lagi. Apabila suatu organisasi mampu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, maka organisasi akan memperoleh banyak keuntungan

### **Kinerja**

Kinerja pegawai menurut (Firdaus, 2019) kinerja adalah tingkat terhadap para karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan. Kinerja setiap individu berbeda dengan individu lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh individu tersebut Menurut (Mangkunegara et al., 2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Mathis dan Jackson dalam (Murti & Srimulyani, 2013) adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan yang meliputi kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, ketepatan waktu dari hasil, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Bernardin dan Russel dalam (Wahab et al., 2017) dalam mengukur kinerja karyawan dipergunakan sebuah daftar pertanyaan yang berisikan beberapa dimensi kriteria tentang hasil kerja. Pada dasarnya seorang karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukkan suatu kinerja terbaik yang bisa ditunjukkan oleh karyawan tersebut.

### **Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti, (Sugiyono 2017). Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual maka peneliti menetapkan hipotesis di dalam penelitian ini yaitu: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh, Semangat kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.

Cipta Karya Aceh, Motivasi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Karya Aceh.

## **METODE PENELITIAN**

Metode analisis deskriptif merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan, penyusunan, dan penganalisisan data sehingga dapat diketahui gambaran data yang sedang diteliti. Data diperoleh dari data primer berupa kuesioner yang telah diisi oleh sejumlah responden penelitian. Populasi adalah keseluruhan dari sekumpulan elemen atau objek dan subjek yang memiliki sejumlah karakteristik umum yang diminati oleh peneliti untuk dipelajari, diteliti dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2014) Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah para karyawan pada PT. Cipta Karya Aceh yaitu sebanyak 30 orang. Menurut (Sugiyono, 2014) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". Peneliti menggunakan Sampling Jenuh, Menurut (Sugiyono, 2014) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sehingga teknik pengambilan sampel menggunakan sensus dan mengambil sampel dari seluruh populasi (sampel sensus) sebanyak 30 orang. Dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji statistic yaitu uji T dan uji F dengan bantuan menggunakan SPSS versi 20.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar antara variabel independent (bebas) terhadap variabel dependent (terikat). Untuk memperoleh hasil pada penelitian ini, digunakan program *software SPSS 20*. Maka dapat dihasilkan output sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,261	2,766		1,179	,241
1 motivasi	,365	,066	,559	5,533	,000
Semangat kerja	,154	,071	,226	2,158	,034

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan hasil estimasi Regresi Linear Berganda dengan program *SPSS for windows 20* diatas, maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.261 + 0.365X_1 + 0.154X_2$$

Interprestasi dari hasil persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Konstanta sebesar 3.261; artinya jika motivasi ( $X_1$ ), semangat kerja ( $X_2$ ), nilainya adalah 0, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) nilainya adalah 3.261.
- Koefisien regresi variabel motivasi ( $X_1$ ) sebesar 0.365; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka motivasi naik 1%, maka motivasi ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.154. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara motivasi dengan kinerja, maka semakin baik dan tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja yang tercipta.
- Koefisien regresi variabel semangat kerja ( $X_2$ ) sebesar 0.154; artinya apabila variabel independen lain nilainya tetap maka semangat kerja naik 1%, maka kinerja ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0.154. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara semangat kerja dengan kinerja, maka semakin baik dan tinggi semangat kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang tercipta.

#### **Uji Parsial (Uji t)**

Uji t (parsial) digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel secara tersendiri. Berdasarkan analisis yang dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer pada program *SPSS for windows 20.0* maka diperoleh hasil seperti pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,404	2,186		1,558	,123
1 Motivasi	,209	,072	,324	2,889	,005
Semangat kerja	,097	,046	,186	2,116	,037

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan Tabel diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Diketahui bahwa  $t_1$  hitung, sebesar 2,889 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.661, maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.005 < 0.05$  ini membuktikan hipotesis pertama diterima yaitu ada pengaruh motivasi terhadap kinerja.
- Sedangkan  $t_3$  hitung diatas dapat diketahui  $t_3$  sebesar 2,116 dengan  $t_{tabel}$  sebesar 1.661, maka  $t_{tabel} < t_{hitung}$ . Dengan taraf signifikansi  $0.037 < 0.05$ , ini membuktikan hipotesis kedua diterima yaitu ada pengaruh semangat kerja terhadap kinerja.

**Uji Simultan (Uji F)**

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil perhitungan menggunakan *SPSS for windows 20.0* disajikan pada tabel sebagai berikut :

**Table 3**  
**Hasil Uji F (Simultan)**

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1787,505	2	595,835	78,661	,000 <sup>b</sup>
Residual	704,453	27	7,575		
Total	2491,959	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

$F_{tabel} = 3.09$  sedangkan  $F_{hitung} 78.661$  jadi  $F_{tabel} < F_{hitung}$ , dengan taraf signifikansi  $0.000 > 0.05$ , hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima yaitu, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan semangat kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5% dapat diterima.



### Koefisien Determinan

Koefisien determinan ( $R^2$ ) dilakukan untuk mengukur sejauhmana kemampuan variabel bebas memberikan pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,847 <sup>a</sup>	,717	,708	2,752

Dari hasil *Outpun SPSS versi 20.0 model Summary* besar nilai *Adjusted R Square* yaitu 0.708, hal tersebut dapat diartikan bahwa sebesar 70,40% variabel motivasi dan semangat kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pada Cipta Karya Aceh sedangkan sisanya atau sebesar 29,60% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan cipta karya aceh dengan nilai  $t_{1 \text{ hitung}}$  sebesar 2,889 >  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,661 dengan signifikansi 0,005 < 0.005. semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Customer Loyalty pada cipta karya aceh dengan nilai  $t_{3 \text{ hitung}}$  sebesar 2,116 >  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 1,661 dengan signifikansi 0,000 < 0.005. motivasi dan semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pada cipta karya aceh dengan nilai  $F_{\text{hitung}}$  sebesar 78,661 < dari  $F_{\text{tabel}}$  3.09 dengan taraf signifikansi 0.000 < 0,05 pada taraf kepercayaan 95% dan Alpha 5%.

## DAFTAR REFERENSI

- Firdaus, F. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANJARMASIN POST GROUP (B. POST). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2).
- Hasibuan, & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (n.d.). *Buku*.
- Murti, H., & Srimulyani, V. A. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA (Jurnal Riset Manajemen Dan Akuntansi)*, 1(1), 10–17.
- Rivai, V., & Basri, S. (2012). Sarwono Sudarto. *Hulmansyah. Hanan. Dan Arifiandy*.
- Samsudin, A., Efendi, R., & Suhandi, A. (2012). Pengembangan "CELS" dalam eksperimen fisika dasar untuk mengembangkan performance skills dan meningkatkan motivasi belajar mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Fisika Indonesia*, 8(1).
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2012). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. *Bandung: CV. Mandar Maju*.
- Steiner, G. A. (2010). *Strategic planning*. Simon and Schuster.
- Sugiyono, M. (2014). Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif R&D cet. Ke-19, *Bandung: Alfabeta*.
- Wahab, W., Tamsah, H., & Munir, A. R. (2017). Analisis pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perhubungan komunikasi dan informatika kabupaten soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(2), 405–422.