

HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA DARI PARA PEKERJA DI RUMAH KOPI KAWANGKOAN KABUPATEN MINAHASA

Merry Christyia Kumolontang*, Paul A. T. Kawatu*, Rahayu H. Akili*

*Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado

ABSTRAK

Kinerja pegawai dapat dilaksanakan salah satunya melalui upaya mendorong semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja akan tergerak untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan tepat waktu. Faktor yang bisa mempengaruhi kinerja adalah motivasi, kemampuan dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dari para pekerja di rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian survei analitik dengan desain cross-sectional study dan jumlah sampel yang diambil sebanyak 85. Variabel yang diteliti adalah motivasi kerja dan kinerja. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner dan menggunakan Uji Chi Square. Berdasarkan uji hubungan antara motivasi dengan kinerja dari para pekerja di rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa dengan menggunakan uji korelasi Chi-square dengan nilai $p = 0,000$ atau ($p < 0,05$). Terdapat hubungan antara motivasi kerja dan kinerja dari para pekerja di rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja

ABSTRACT

Employee performance can be carried out one of them through efforts to encourage the spirit of work of the employee concerned. Employees who have a passion in work will be moved to perform all their duties and responsibilities in a good and timely manner. Factors that can affect performance are motivation, ability and work environment. This study aims to find out the relationship between work motivation and the performance of workers in Kawangkoan coffee house Minahasa Regency. This research is included in the research category of analytical surveys with cross-sectional study and the number of samples taken as many as 85. The variables examined are work motivation and performance. This research instrument is a questionnaire and uses the Chi Square Test. Based on the relationship test between motivation and performance of the workers in Kawangkoan coffee house Minahasa Regency by using chi-square correlation test with value $p = 0.000$ or ($p < 0.05$). There is a relationship between work motivation and performance of the workers at Kawangkoan coffee house in Minahasa Regency.

Keywords: Work Motivation, Performance

PENDAHULUAN

Upaya peningkatan kinerja pegawai dapat dilaksanakan salah satunya melalui upaya mendorong semangat kerja dari pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja akan tergerak untuk melakukan semua tugas dan tanggung jawabnya secara baik dan tepat waktu. Demikian juga mendorong kinerja pegawai akan sangat ditentukan oleh kondisi atau suasana tempatnya bekerja. Kondisi dan suasana yang nyaman dengan ruang gerak

yang memberikan kesempatan untuk berkarya sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki sudah tentu akan menjadi daya penggerak bagi seorang pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sebagai reward dari kenyamanan yang di peroleh dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya (Hasim, 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Rismawati dan Mattalata (2018), Hanggraeni (2013) yaitu:

Kemampuan mereka, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan hubungan mereka dengan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Herdianti, Susi dan Winda (2016) tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Muaro Jambi, menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada rumah kopi Kawangkoan karyawan yang bekerja di beberapa rumah kopi tersebut memiliki tugas antara lain, melayani pelanggan dan menyajikan makanan. Berdasarkan wawancara awal dengan beberapa karyawan rumah kopi memiliki kegiatan pekerjaan dan tanggung jawab serta beban kerja yang berbeda karena setiap tuntutan pekerjaan dan kapasitas pekerjaannya berbeda sehingga harus ada dorongan atau motivasi dari pemilik rumah kopi kepada karyawan dan juga ada beberapa karyawan dengan keluhan tingkat pekerjaan yang berat, seperti pada saat turun lapangan kinerja dari pekerja rumah kopi seringkali tidak terkontrol dengan baik karena jumlah pekerja yang datang hanya sedikit dibandingkan dengan jumlah pelanggan yang datang sangat banyak sehingga pekerja sulit melayani permintaan pelanggan di hari itu, tentunya ini membuat kinerja karyawan menjadi tidak maksimal

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian *survey analitik* dengan desain *study cross sectional* (studi potong lintang). penelitian ini dilakukan di rumah kopi Kawangkoan dan dilaksanakan pada bulan Juli-November 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan karakteristik

Umur	n	%
15-25 Tahun	35	43,8
26-35 Tahun	33	41,3
36-45 Tahun	8	10,0
46-50 Tahun	4	5,0
Total	80	100
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	31,3
Perempuan	55	68,8
Total	80	100
Pendidikan Terakhir		
SD	8	10,0
SMP	15	18,8
SMA	54	67,5
S1	3	3,8
Total	80	100
Masa Kerja		
<6 Tahun	46	57,5
6-10 Tahun	31	38,8
>10 Tahun	3	3,8
Total	80	100

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 1, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut umur sebagian besar yaitu 35 (43,8%) responden berumur 15-25 tahun. Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel jenis kelamin, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut jenis kelamin sebagian besar yaitu 55 (68,8%) responden berjenis kelamin perempuan.

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 1 pendidikan terakhir, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut pendidikan terakhir dengan responden tertinggi yaitu 54 (67,5%) berpendidikan SMA, dan responden terendah yaitu 3 (3,8%) berpendidikan S1. Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel masa kerja, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut masa kerja sebagian besar yaitu 46 (57,5%) responden yang bekerja selama <6 tahun.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Motivasi Kerja

Motivasi Kerja	n	%
Kurang Baik	29	36,3
Baik	51	63,8
Total	80	100

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 2, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut motivasi kerja sebagian besar yaitu 51 (63,8%) responden yang memiliki motivasi kerja baik, dan 29 (36,3%) responden memiliki motivasi kerja kurang baik.

Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja

Kinerja Karyawan	n	%
Kurang Baik	25	31,3
Baik	55	68,8
Total	80	100

Hasil penelitian berdasarkan data pada tabel 3, menunjukkan hasil distribusi frekuensi karakteristik responden menurut kinerja sebagian besar yaitu 55 (68,8%) responden yang memiliki kinerja baik, dan 25 (31,3%)

responden memiliki kinerja kurang baik.

Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan				Total	p.value
	Kurang Baik		Baik			
	N	%	N	%	N	%
Kurang Baik	1	65,	1	34,	2	10
Baik	9	5	0	5	9	0
Baik	6	11,	4	88,	5	10
		8	5	2	1	0
Total	2	31,	5	68,	8	10
	5	2	5	8	0	0

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4, yang dilakukan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan, diperoleh data bahwa jumlah responden yang memiliki motivasi kerja kurang baik 29 responden (100%) dengan rincian kinerja kurang baik 19 responden (65,5%) dan kinerja baik sebanyak 10 responden (34,5%), sedangkan responden yang memiliki motivasi kerja baik yaitu sebanyak 51 responden (100%) dengan rincian kurang baik 6 responden (11,8%) dan kinerja baik sebanyak 45 responden (88,2%). Berdasarkan hasil analisis uji korelasi *chi-square* diperoleh nilai *p.value*=0,000 atau $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dari para pekerja rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa.

Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan Kinerja

Berdasarkan uji hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dari para pekerja rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa

dengan menggunakan uji korelasi *Chi-square* dengan nilai $p = 0,000$ atau ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada saat observasi, motivasi dari para pekerja sudah menunjukkan bahwa ingin mendapatkan penghasilan atau gaji yang sudah dijanjikan akan didapatkan jika bekerja dengan baik maka hal itu yang menjadi motivasi atau tolak ukur bagi para karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin sehingga bisa menghasilkan kualitas kinerja yang baik, untuk itulah motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pekerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sorongan (2020) tentang Hubungan Antara Motivasi dan Komunikasi dengan Kinerja Pegawai di Puskesmas Paceda Kota Bitung yang menunjukkan bahwa, motivasi kerja baik dengan kinerja baik berjumlah 21 responden dan motivasi kerja kurang baik dengan kinerja baik berjumlah 1 responden. Sedangkan kinerja kurang baik dengan motivasi kerja baik berjumlah 4 responden dan kinerja kurang baik dengan motivasi kerja kurang baik berjumlah 16 responden. Hasil analisis menggunakan uji *Chi square* diperoleh nilai $p=0,000$ dan dinyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Motivasi yang baik dari dalam diri seseorang serta dari orang lain pastinya akan membuat

kinerja dari seseorang akan lebih baik dan lebih efektif dalam melaksanakan dan melakukan tugas dan tanggung jawab serta mencapai suatu tujuan ditempat kerja.

Menurut Suryani dan John (2018) Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang proaktif dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Untuk itu dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan, keinginan dan respons karyawan terhadap usaha di dalam diri mereka untuk menumbuhkan kemauan bekerja guna mencapai tujuan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dari para pekerja rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran motivasi kerja dari para pekerja rumah kopi Kawangkoan yang memiliki motivasi kerja paling banyak masuk pada kategori baik.
2. Gambaran kinerja dari para pekerja rumah kopi Kawangkoan yang memiliki kinerja paling banyak masuk pada kategori baik.
3. Terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dari para pekerja rumah kopi Kawangkoan Kabupaten Minahasa.

SARAN

1. Bagi para pekerja rumah kopi Kawangkoan diharapkan lebih tingkatan motivasi dalam bekerja agar mendapatkan pengalaman dalam bekerja, kepuasan dan hasil kerja yang baik dan dapat menjadi contoh untuk kemajuan kinerja yang lebih baik. Sering berkomunikasi satu sama lain sambil memberi semangat, menjaga komunikasi dengan atasan dan sesama karyawan agar terjalin suasana yang baik dalam bekerja dan komunikasi sesama akan tetap terjaga dengan baik.
2. Bagi peneliti selanjutnya untuk menambah variabel-variabel penelitian yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kinerja dan lebih dikembangkan lagi sumber-sumber yang berkaitan dengan variabel-variabel karena peneliti mempunyai keterbatasan dalam penulisan.
3. Bagi Fakultas menambah wawasan dalam pembelajaran tentang motivasi kerja dan kinerja karyawan pada mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

- Hanggraeni D. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasim, D. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Sosial Kabupaten Biak Numfor*. CV. Penerbit Qiara Media
- Herdianti., Susi, W., & Winda, S. H. 2016. *Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai badan lingkungan hidup Kabupaten Muaro Jambi*. (Online) (<http://ejournal.ildikti10.id/index.php/jit/article/view/1052-18628> diakses pada 25 Mei 2020 pukul 12:40).
- Rismawati dan Mattalata. 2018. *Evaluasi Kinerja*. Penerbit: Celebes Media Perkasa
- Sorongan, J. M., Kolibu, F. K., & Maramis, R. R. F. 2020. Hubungan Antara Motivasi dan Komunikasi Dengan Kinerja Peagwai di Puskesmas Paceda Kota Bitung. (Online) (<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/28586/27930> diakses pada 12 Agustus 2020 09:31