

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PENGUSAHA BOLEN PIA BALEDONO DI KABUPATEN PURWOREJO

**Wahid Prabowo
Manajemen / 17.12.00020**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bolen Pia Baledono di Kabupaten Purworejo. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan pada UMKM Bolen Pia Baledono Purworejo yang berjumlah 26 karyawan, sedangkan teknik samplingnya menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel, jadi jumlah sampel penelitiannya adalah 26 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi dan teknik studi pustaka. Data mengenai variabel penelitian diperoleh melalui kuesioner atau angket yang dibagikan kepada responden untuk memberikan tanggapan atas pertanyaan/pernyataan yang ada dalam kuesioner, selanjutnya akan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana, koefisien determinasi, dan uji T.

Hasil dari regresi sederhana yaitu $Y' = 6,215 + 0,638X$, artinya jika nilai motivasi kerja dinaikkan sebesar 1 poin, maka besarnya variabel kinerja karyawan adalah sebesar 6,215. Hasil perhitungan koefisien determinasi menunjukkan R square sebesar 43,8%, angka tersebut berarti bahwa variabel motivasi berkontribusi sebesar 43,8% terhadap variabel kinerja dan Sisanya 56,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti persepsi karyawan, kepribadian karyawan, sumber daya karyawan, kepemimpinan pelaku usaha, serta kedisiplinan karyawan. Hasil uji t diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel atau ($4,324 > 2,063$) dan tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Bolen Pia Baledono Purworejo.

Keywords : *Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang terjadi saat ini mempunyai dampak bagi perkembangan usaha. Dampak yang sangat jelas terlihat adalah adanya persaingan dalam dunia usaha. Pengusaha akan berusaha untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, efektif adalah (tentang usaha, tindakan) yang dapat membawa hasil, sedangkan efisien berarti mampu menjalankan tugas dengan tepat dan cermat. Hal itu dilakukan agar pengusaha mampu mempunyai daya saing

maupun keunggulan dari pesaingnya. Keunggulan suatu perusahaan bisa dicapai melalui beberapa faktor, salah satunya kemampuan internal pengusaha melalui sumber daya yang dimiliki pengusaha.

Setiap pengusaha sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang

di berikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah di tentukan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah orang-orang yang memiliki kemampuan, keterampilan, dan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Namun kualitas sumber daya manusia saja belum cukup untuk membangun kinerja pada perusahaan, karena seseorang akan melakukan yang terbaik untuk pekerjaannya apabila mereka merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja dapat dilihat tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaannya dalam suatu organisasi. Kepuasan dalam bekerja tentu akan mendorong motivasi para pekerja untuk bekerja lebih baik yang akan berdampak pada peningkatan kinerja mereka dan kinerja perusahaan pada umumnya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Faktor motivasi memiliki hubungan yang secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Setiawan (2015) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan level pelaksana di Divisi Operasi. Motivasi merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja

dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini di sebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Menurut Christanto (2015) motivasi dibagi menjadi dua jenis yaitu motivasi internal dan eksternal, motivasi internal (*intrinsik*) adalah motivasi yang terdapat di dalam pribadi seseorang karyawan sedangkan motivasi eksternal (*ekstrinsik*) adalah motivasi yang ada diluar diri individu karyawan. Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Indikator motivasi kerja menurut Maslow dalam Hasibuan (20014: 154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*), 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety And Security Needs*), 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliationor Acceptance Needs*), 4) Kebutuhan harga diri (*Esteemor Status Needs*), dan 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah: 1) Kebutuhan fisiologis, 2) Kebutuhan rasa aman, dan 3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) menurut Mangkunegara (2013: 67) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapat oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang mendapatkan hasil yang baik dimana karyawan yang mempunyai kekuatan dalam suatu pekerjaan, maka dari itu kinerja terhadap karyawan harus memberikan hasil yang maksimal yaitu pemimpin yang mengatur dan mengarahkan kepada karyawan dan memberikan suatu pelatihan khusus untuk meningkatkan hasil pendapatan suatu perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas output dalam bekerja. Karyawan yang dapat kerja baik apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus sehingga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang sangat baik dan puas.

Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Priansa (2018:271), pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan dimensi yaitu : 1) Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work), 2) Kualitas Pekerjaan (Quality of Work), 3) Kemandirian (Dependability), 4) Inisiatif (Initiative), 5) Adaptabilitas (Adaptibility), dan 6) Kerjasama (Cooperation). Dalam penelitian ini indikator yang digunakan adalah: 1) Kualitas Pekerjaan, 2) Kuantitas Pekerjaan, dan 3) Kemandirian.

Kinerja yang mendapatkan hasil yang baik dimana karyawan yang mempunyai kekuatan dalam suatu pekerjaan, maka dari itu kinerja terhadap karyawan harus memberikan hasil yang maksimal yaitu pemimpin yang mengatur dan mengarahkan kepada karyawan dan memberikan suatu pelatihan khusus untuk meningkatkan hasil pendapatan suatu

perusahaan. Kinerja dapat dilihat dari kualitas output dalam bekerja. Karyawan yang dapat kerja baik apabila karyawan tersebut memiliki kinerja yang bagus sehingga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang sangat baik dan puas.

Manajer juga perlu menggambarkan area kinerja yang perlu dievaluasi. Para pegawai umumnya menggunakan informasi dari karyawan lain untuk mengubah kinerja masing-masing. Penilaian kinerja menjadi kekuatan positif dalam perusahaan yang mana penilaian kinerja akurat melalui pengembangan dan penerapan sistem penilaian seperti skala penilaian dan pelatihan manajer untuk secara efektif menggunakan wawancara penilaian kinerja, sehingga manajer dapat memberikan umpan balik untuk memperkuat kinerja dan memotivasi pegawai menjadi sumber daya manusia yang berkualitas dan mempunyai keinginan berkembang lebih baik untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan permasalahan diatas penulis ingin membuktikan benar tidaknya suatu organisasi akan berhasil dengan dorongan motivasi dan kedisiplinan yang tinggi akan berpengaruh pada kinerja sebuah perusahaan maka penting kiranya untuk dilakukan penelitian. Berdasarkan permasalahan tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada UMKM Bolen Pia Baledono di

Kabupaten Purworejo?”

LANDASAN TEORI

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 67) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux dalam Priansa (2018:271), pengukuran kinerja dilakukan dengan menggunakan dimensi:

a. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurun waktu tertentu.

b. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

c. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat, kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan

meminimalisir bantuan orang lain.

d. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berpikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

e. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

f. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain. Apakah *assignments*, mencakup lembur dengan sepenuh hati.

Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2015:127) “motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. “

2. Dimensi Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (20014:154-156), mengemukakan bahwa lima hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety And Security Needs*)
- c. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)
- d. Kebutuhan harga diri (*Esteem or Status Needs*)
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self Actualization*).

METODE PENELITIAN

Data yang digunakan bersumber dari data primer atau diperoleh langsung dari obyek penelitian, dalam hal ini adalah mencakup hasil kuisisioner karyawan UMKM Bolen Pia Baledono di Kabupaten Purworejo data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung dari responden, misalnya dari buku-buku, hasil penelitian dan sebagainya. Sedangkan teknik pengumpulam data melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka dan dokumentasi. dengan bantuan program SPSS. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan UMKM Bolen Pia Baledono di Kabupaten Purworejo yaitu 26 orang. Pengambilan sampel menggunakan *Sampling Jenuh*, yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 26 orang. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis menggunakan beberapa teknik analisis seperti Analisis regresi sederhana, uji determinasi dan uji t, selanjutnya data diolah.

ANALISIS DATA

Gambaran Umum Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Karyawan

- a. Karyawan tidak pernah melakukan kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan

Setiap karyawan dapat dilihat hampir tidak pernah melakukan kesalahan pada saat menjalankan pekerjaan karena sebelum menjadi karyawan ada masa *training selama 3* bulan untuk memperkenalkan calon karyawan dengan pekerjaannya dan agar calon karyawan dapat menyesuaikan dengan target di tempat produksi Bolen Pia Baledono. Pada masa *training* ini semua pekerjaan yang nantinya harus dilakukan diajarkan semua kepada calon karyawan Bolen Pia Baledono hal ini agar calon karyawan memahami dan menguasai bidang pekerjaannya.

- b. Hasil kerja karyawan sesuai standar mutu yang ditetapkan

Mutu suatu produk merupakan salah satu senjata ampuh untuk menghadapi persaingan karena produk yang bermutu selalu diminati konsumen serta dapat memberikan kepuasan bagi konsumen. UMKM Bolen Pia benar-benar menghimbau kepada semua karyawan bagian produksi agar dalam melakukan proses produksi benar-benar mengacu pada standar mutu yang ditetapkan. Standar mutu yang selalu di tekankan

adalah standar mutu untuk produk Bolen Pia Baledono menggunakan standar bahan baku dengan kualiatan yang tinggi agar produk Bolen Pia Baledono dapat di konsumsi lebih lama dengan tanpa bahan pengawet sekalipun, Bolen Pia Baledono sendiripun harus sesuai ukurannya sesuai agar muat di setiap kemasan plastik, dan standar kemasan melipat dus harus rapi agar terlihat lebih menarik serta Bolen Pia Baledono harus ditata rapi di dalam dus tersebut. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan tersebut dapat membuahkan hasil karena sejauh ini para karyawan dapat menghasilkan produk sesuai mutu yang ditetapkan. Banyak konsumen yang merasa puas sehingga bersedia untuk mengulangi pembelian produk. standar mutu yang ditetapkan untuk produk bolen pia di baledono meliputi standar bahan baku, standar produk bolen dan standar kemasan. Berikut tampilan produk dan kemasan Bolen Pia Baledono Purworejo secara standar, kemasan dapat disesuaikan dengan permintaan pembeli:



GAMBAR 1
PRODUK DAN KEMASAN BOLEN
PIA BALEDONO

c. Karyawan mampu memenuhi jumlah pesanan konsumen

UMKM Bolen Pia dalam melakukan promosi sangatlah menarik seperti mengemas produk bolen pia menjadi undangan. Dengan promosi tersebut konsumen menjadi tertarik karena menghemat biaya cetak undangan. Hampir setia hari UMKM Bolen Pia selalu menerima pesanan. Untuk memberikan rasa kepuasan kepada konsumen pemilik UMKM Bolen Pia tidak menolak pemesanan. Pesanan dan biaya ganti desain tutup kemasan (*custum* kemasan) minimal order 20 box saja dan tanpa dipungut biaya tambahan apapun. Dan untuk tanpa *custum* kemasan tanpa minimal order, sebarangpun pesannya pemilik tidak pernah menolak orderan. UMKM Bolen Pia tidak jarang menerima karyawan paruh waktu (*pocokan*) agar karyawan mampu memenuhi jumlah pesanan konsumen.

d. Karyawan mampu memproduksi bolen sesuai jumlah yang ditetapkan perusahaan.

Selain mutu suatu produk juga kecepatan karyawan merupakan salah satu senjata ampuh untuk menghadapi persaingan karena konsumen akan merasa puas jika pesanan dapat diselesaikan tepat waktu. UMKM Bolen Pia benar-benar menghimbau kepada semua karyawan bagian produksi agar

dalam melakukan proses produksi benar-benar bertanggung jawab sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Dengan kemampuan dan rasa tanggungjawab karyawan UMKM Bolen Pia hampir semua pesanan dapat selesai tepat waktu dan banyak konsumen bersedia untuk mengulangi pembelian produk.

- e. Karyawan mempunyai kemandirian dalam mengerjakan tugas pekerjaannya

Karyawan Bolen Pia Baledono dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan bertanggung jawab secara mandiri seperti tanpa adanya perintah ataupun pendampingan pemilik UMKM Bolen Pia Baledono karyawan dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya sesuai dengan tupoksi masing-masing bidang walaupun masih ada karyawan yang belum menunjukkan kemandiriannya atas pekerjaan yang dilakukan dikarenakan karyawan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

- f. Karyawan mampu mengatasi sendiri ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja.

Ketika karyawan dihadapkan pada pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat produksi Bolen Pia Baledono dalam satu hari kurang lebih 3 atau 4 pekerjaan dapat mengatasi sendiri karena berdasarkan pengalaman pemesanan dalam satu hari ada beberapa jenis roti yang harus dibuat. Antar karyawan

membagi tugas tergantung dari tingkat kesulitan pekerjaan atau tugas yang diberikan dan karyawan yang mampu saja yang bisa menyelesaikan beberapa pekerjaan dalam satu hari

2. Motivasi

- a. Penghasilan karyawan dapat untuk mencukupi kebutuhan pangan keluarga dalam setiap harinya.

Kebutuhan pangan merupakan kebutuhan untuk makan dan minum. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan mencukupi kebutuhan pangan ini pemimpin memberikan gaji yang layak.

- b. Penghasilan karyawan dapat untuk mencukupi kebutuhan sandang keluarga.

Selain ada kebutuhan pangan juga ada kebutuhan sandang, kebutuhan sandang merupakan kebutuhan akan pakaian yang layak. Kebutuhan ini juga merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Dalam hubungan dengan mencukupi kebutuhan sandang ini pemimpin memberikan gaji tambahan seperti gaji lembur.

- c. Kesehatan karyawan di jaminan oleh perusahaan.

Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman bahaya dalam lingkungan kerja. Hubungan dengan kebutuhan ini,

pemimpin memberikan tunjangan akan kesehatan selama bekerja di Bolen Pia Baledono seperti pada karyawan terdaftar dalam BPJS Kesehatan kelas 3.

- d. Karyawan merasa nyaman dalam bekerja karena tempat bekerja terjaga keamanannya.

Kebutuhan akan kenyamanan karyawan agar dalam bekerja terjaga keamanannya dalam lingkungan kerja. Hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin memberikan kenyamanan seperti udara di tempat produksi dapat keluar masuk dengan baik agar dalam bekerja tetap merasa nyaman dan adanya *cctv* agar tetap terjaga keamanannya dari lingkungan kerja baik dari sesama karyawan, alat-alat produksi, atau pengunjung di tempat produksi Bolen Pia Baledono.

- e. Karyawan memiliki hubungan baik antar sesama karyawan

Karyawan diharapkan memiliki sikap untuk saling menghormati dan menghargai sesama karyawan. Hubungan dengan kebutuhan ini, karyawan tidak sewenang-wenang terhadap karyawan lain karena dengan memiliki hubungan baik kualitas kerja makin baik dan juga sesama karyawan merasa nyaman dalam bekerja serta sesama karyawan seperti keluarga kedua di tempat kerja.

- f. Pemimpin perusahaan menunjukkan sikap yang baik terhadap setiap karyawan

Pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan bawahan agar dapat mengaktualisasikan diri dan wajar di tempat produksi Bolen Pia Baledono. Karyawan bebas untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi sehingga dapat berpendapat untuk mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Hasil dan Pembahasan

1. Hasil

a. Analisis Regresi Sederhana

Analisis Regresi Sederhana digunakan untuk menguji pengaruh dari variabel motivasi kerja (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan data perhitungan analisis regresi sederhana dari hasil SPSS versi 25, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

TABEL 1
ANALISIS REGRESI
SEDERHANA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	6.215	3.182		1.953	.063
	SKOR_X	.638	.147	.662	4.324	.000

a. Dependent Variable: SKOR_Y

Berdasarkan output SPSS versi 25 yang ditunjukkan pada tabel 1 diatas diperoleh persamaan regresi sederhana, yaitu:

$$Y' = 6,215 + 0,638X.$$

Hasil konstanta adalah sebesar 6,215 ini berarti apabila nilai variabel motivasi kerja (X) di obyek penelitian adalah sama dengan nol maka tingkat atau besarnya variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 6,215.

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan bahwa besarnya nilai variabel motivasi kerja (X) adalah 0,638, ini berarti bahwa jika nilai variabel motivasi kerja (X) dinaikkan sebesar 1 poin, maka besarnya variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,638.

b. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya perubahan kognitif yang disebabkan oleh variabel bebas. Hasil perhitungan koefisien determinasi ditunjukkan pada tabel 2 berikut ini:

**TABEL 2
KOEFSIEN DETERMINASI**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.662 ^a	.438	.415	3.48263

a. Predictors: (Constant), SKOR_X

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,438. Hal ini berarti bahwa variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja berkontribusi sebesar 43,8% terhadap variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Sisanya

56,2% ($100\% - 43,8\% = 56,2\%$) kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti persepsi karyawan, kepribadian karyawan, sumber daya karyawan, kepemimpinan pelaku usaha, serta kedisiplinan karyawan.

c. Uji T

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji t dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini. Pengujian analisis diperoleh data sebagai berikut:

**TABEL 3
UJI T
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.215	3.182		1.953	.063
	SKOR_X	.638	.147	.662	4.324	.000

a. Dependent Variable: SKOR_Y

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X) memiliki t hitung sebesar 4,324. Sedangkan nilai t tabel dengan *level of significant* 0.05% dan $df (n-k-1) = (26-1-1) = 24$ adalah sebesar 2,063. Jadi nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} atau ($4,324 > 2,063$) sedangkan tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$), artinya variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap karyawan sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel motivasi

kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Bolen Pia Baledono Purworejo ditolak dan hipotesis kerja (H_a) yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada UMKM Bolen Pia Baledono Purworejo diterima.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Variabel Motivasi kerja (*Independen*) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (*Dependent*) pada UMKM Bolen Pia Baledono Purworejo.

Sebagaimana dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:127) bahwa motivasi adalah suatu faktor yang penting mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan menurut Robbins dan Judge (2015:127). Jika melihat pada hasil penelitian dimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada bolen pia Baledono Purworejo hal ini disebabkan karena berbagai bentuk motivasi yang diberikan oleh UMKM Bolen pia Baledono Purworejo

seperti pemberian upah/ penghasilan yang dapat untuk memenuhi kebutuhan karyawan, jaminan kesehatan karyawan, rasa nyaman karyawan di tempat kerja, adanya hubungan baik antar karyawan, dan sikap baik pemimpin perusahaan kepada karyawan benar-benar dapat mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas dan kemandirian para karyawan. Adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli (2018) judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penelitian dan Pengembangan Provinsi Sulawesi Tenggara” yang menunjukkan hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, interpretasi data, hasil analisis data penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UMKM Bolen Pia Baledono di Kabupaten Purworejo, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pengaruh motivasi kerja (X) dengan peningkatan kinerja karyawan (Y) yaitu $Y: 6,215 + 0,638X$. Besarnya nilai variabel motivasi kerja adalah 0,638. Artinya jika

nilai variabel motivasi kerja dinaikkan sebesar 1 poin, maka besarnya variabel peningkatan kinerja karyawan adalah sebesar 0,638.

2. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi berarti variabel independen (bebas) yaitu motivasi kerja berkontribusi sebesar 43,8% terhadap variabel dependen (terikat) yaitu peningkatan kinerja karyawan. Sisanya 56,2% peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain seperti persepsi karyawan, kepribadian karyawan, sumber daya karyawan, kepemimpinan pelaku usaha, serta kedisiplinan karyawan.
3. Dari hasil uji t diperoleh t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($4,324 > 2,063$) dan tingkat signifikan sebesar ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan di UMKM Bolen Pia Baledono di Kabupaten Purworejo.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka penulis memberikan saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi UMKM Bolen Pia Baledono di Kabupaten Purworejo.

1. Pimpinan UMKM hendaknya senantiasa berupaya meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan dengan cara memberikan kesempatan atau mengirim karyawan untuk mengikuti pelatihan dan kursus-

kursus yang sesuai dengan bidang karyawan.

2. Untuk menjaga keharmonisan hubungan antara pihak UMKM dan karyawan penting kiranya pihak UMKM memberikan bonus berupa insentif tahunan seperti THR Hari Raya Idul Fitri.
3. Untuk menjaga kerjasama dan kekompakan bahkan penyegaran karyawan, Pimpinan UMKM hendaknya mengadakan rekreasi bersama.
4. Jika ada karyawan atau keluarga karyawan yang sakit pimpinan UMKM dapat menunjukkan empatinya dengan menjenguk karyawan atau keluarga karyawan yang sakit serta memberikan bantuan uang untuk berobat.
5. Di era yang semakin kompetitif dewasa ini, maka pimpinan hendaknya menempatkan karyawannya sesuai dengan kemampuan dan keahliannya di bidang masing-masing secara tepat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lestari, K.E dan Yudhanegara, M.R. 2015. *Penelitian Pendidikan Matematika*

- (*Panduan Praktis Menyusun Skripsi, Tesis, dan Karya Ilmiah dengan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi Disertai dengan Model Pembelajaran dan Kemampuan Matematis*). Bandung: Refika Aditama.
- Mamuaja, Brejita. 2016. *Analisis Efektivitas Penerapan Sistem Pengendalian Intern terhadap Kinerja Instansi Pemerintah di Dinas Pendapatan Kota Manado*. Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi: Jurnal EMBA, ISSN 2303-1174 Vol.4 No.1 Maret 2016, Hal. 165-171.
- Mendari, A.S. 2010. *Aplikasi Teori Hierarki Kebutuhan Maslow dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Mahasiswa*. Diakses dari <https://docplayer.info/32348243-82-widya-wartano-01-tahun-xxxiv-januari-2010-issn-aplikasi-teori-hierarki-kebutuhan-maslow-dalam-meningkatkan-motivasi-belajar-ma-hasiswa.html> pada tanggal 12 Februari 2021.
- Prabu Mangkunegara, Anwar. 2013. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setiawan, K. C. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang*. Psikis: Jurnal Psikologi Islami, 1(2), 43-53.
- Sudaryanto. 1993. *Metode dan Aneka Teknik Analisis Bahasa (Pengantar Penelitian Wahana Kebudayaan Secara Linguistik)*. Yogyakarta: Duta Wacana University Press.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Sekolah*. Yogyakarta: Multi Presindo.
- Sundayana, Rostina. 2014. *Statistika Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, A.S dan Bodroastuti, T. 2012. *Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Guru SMK Palapa Semarang)*. Diakses dari <https://media.neliti.com/media/publications/102961-ID-pengaruh-kemampuan-dan-motivasi-terhadap.pdf> pada tanggal 12 Februari 2021.
- Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Diakses dari <https://docplayer.info/79-546270-Winardi-kepemimpinan-dalam-manajemen-jakarta-rineka-cipta.htm>. pada tanggal 12 Februari 2021
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.