

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI STIMA IMMI JAKARTA

SINDI PRASILTIA (sindiprasiltia13@gmail.com)
RINI HERMAWATI (rinihermawati0512@gmail.com)
LENI MARLINA (Lenirifki2303@gmail.com)

Abstrak

Studi ini mengkaji bagaimana motivasi kerja dijalankan, bagaimana kinerja karyawan terbentuk, serta seberapa kuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja di Sekolah Tinggi Manajemen IMMI (STIMA IMMI) Jakarta. Latar empiris penelitian muncul dari indikasi bahwa dorongan kerja dan capaian kinerja belum optimal, antara lain terlihat pada pola keterlambatan, tanggung jawab tugas, sistem apresiasi, dan mutu lingkungan kerja. Pendekatan yang dipakai bersifat deskriptif-verifikatif dengan survei. Data dikumpulkan melalui telaah pustaka dan kuesioner. Seluruh karyawan STIMA IMMI Jakarta (50 orang) dijadikan responden melalui teknik sampel jenuh. Analisis mencakup skala Likert, uji validitas, uji reliabilitas, Weight Mean Score (WMS), serta regresi dan uji statistik berbantuan SPSS. Temuan memperlihatkan Motivasi Kerja berada pada kategori Baik (rata-rata 3,72), demikian pula Kinerja Karyawan. Instrumen terbukti valid dan reliabel (Cronbach's Alpha > 0,6). Disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di STIMA IMMI Jakarta.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, STIMA IMMI

Abstract

This research examines the practice of work motivation, the formation of employee performance, and the strength of the effect of work motivation on performance at the College of Management IMMI (STIMA IMMI) Jakarta. The empirical background arises from indications that work drive and performance outcomes are not yet optimal, reflected in tardiness patterns, task responsibility, recognition systems, and workplace climate. A descriptive-verification survey design was employed. Data were gathered through literature review and questionnaires. All 50 employees of STIMA IMMI Jakarta served as respondents via saturated sampling. Analysis included a Likert scale, validity and reliability testing, Weight Mean Score (WMS), and regression with statistical tests using SPSS. Findings show that Work Motivation falls into the Good category (mean 3.72), as does Employee Performance. The instruments were valid and reliable (Cronbach's Alpha > 0.6). The study concludes that work motivation significantly affects employee performance at STIMA IMMI Jakarta.

Keywords: Work Motivation, Employee Performance, STIMA IMMI

Pendahuluan

Dewasa ini, masyarakat global tengah berada pada fase revolusi industri 4.0, di mana teknologi menjadi fondasi utama aktivitas manusia. Batas ruang dan waktu semakin memudar karena kemajuan internet serta digitalisasi. Transformasi tersebut merambah beragam bidang, mulai dari ekonomi, politik, budaya, seni, hingga pendidikan. Perkembangan zaman, akselerasi teknologi, dan bertambahnya jumlah perguruan tinggi swasta memperketat kompetisi di sektor pendidikan. Dalam kondisi demikian, sumber daya manusia

menjadi isu krusial karena setiap institusi membutuhkan tenaga kerja yang kompeten agar mampu menghasilkan capaian maksimal. Pimpinan pada umumnya mengharapakan karyawan memiliki dorongan kerja yang tinggi agar sasaran organisasi tercapai secara efektif. Merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (dalam Wati, 2012), karyawan dipahami sebagai individu yang bekerja dengan menerima imbalan serta terikat hubungan kerja melalui perjanjian antara pengusaha dan pekerja. Agar capaian kerja

sesuai harapan, perguruan tinggi swasta perlu menciptakan iklim positif dalam seluruh aktivitas pencapaian tujuan, sehingga karyawan terdorong untuk bersikap kreatif, produktif, dan inovatif. Di sisi lain, tingkat motivasi kerja tiap karyawan berbeda sesuai kebutuhannya. Oleh karena itu, pimpinan perlu menyediakan faktor pendukung peningkatan kinerja, antara lain kompensasi, motivasi, fasilitas dan suasana kerja, pelatihan, bonus, serta insentif. Dalam memotivasi bawahan, pimpinan perlu mempertimbangkan kemampuan dan potensi karyawan secara kualitatif agar pencapaian hasil berlangsung efektif. Motivasi dapat tumbuh apabila kebutuhan fisik maupun nonfisik terpenuhi. Kebutuhan fisik mencakup sandang, pangan, dan papan, sedangkan kebutuhan nonfisik meliputi pujian, rasa aman, dan penghargaan. Peran pemimpin sangat menentukan karena pengelolaan institusi melibatkan individu dengan karakteristik berbeda; pemimpin yang berkualitas dibutuhkan untuk menumbuhkan motivasi sehingga kinerja dan tujuan lembaga tercapai secara efektif serta efisien. Berdasarkan observasi penulis, motivasi terkait kinerja karyawan masih relatif rendah, ditandai antara lain oleh keterlambatan kehadiran. Motivasi merupakan kekuatan, energi, atau kondisi kompleks dalam diri individu yang mendorong gerakan menuju tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak. Menurut Makmun (2003), motivasi merupakan kekuatan, energi, atau kondisi kompleks dalam diri seseorang yang mendorong gerakan menuju tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak. Dorongan itu dapat bersumber dari dalam diri (intrinsik) maupun dari lingkungan (ekstrinsik) (Elliot et al., 2000; Sue Howard, 1999). Motivasi intrinsik merujuk pada kehendak bertindak tanpa rangsangan eksternal (Elliott, 2000), sedangkan motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu dan tidak sepenuhnya dikendalikan oleh individu tersebut (Sue Howard, 1999; Elliott et al., 2000). Mohyi (2005) menekankan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas individu dalam bekerja yang senantiasa diarahkan pada pemenuhan kebutuhan tertentu. Dengan kata lain, kebutuhan yang harus dipenuhi

memunculkan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi memberikan kontribusi besar terhadap kinerja yang dihasilkan. Urgensinya tampak ketika pimpinan mendistribusikan tugas kepada karyawan. Pemberian motivasi tidak hanya bersumber dari pimpinan, tetapi juga dari rekan kerja. Kontribusi motivasi terhadap kinerja sangat nyata, terutama ketika pimpinan mendistribusikan tugas. Pemberian motivasi tidak hanya datang dari atasan, tetapi juga dari rekan kerja. Sutrisno (2017:172) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi. Kinerja mencerminkan capaian dan prestasi yang menunjukkan kemampuan kerja sehingga menghasilkan output optimal. Untuk memperoleh kinerja yang baik, pimpinan perlu melakukan pembinaan, pemberian motivasi, dan pengarahan. Sejalan dengan upaya peningkatan kinerja serta kualitas sumber daya manusia, pengawasan menjadi bagian penting dari tugas pimpinan. Agar pekerjaan terselesaikan berkualitas dan tepat waktu, seluruh karyawan dituntut memiliki kinerja optimal sehingga tugas unit kerja dapat dilaksanakan secara efektif sesuai rencana. Motivasi kerja tidak semata bergantung pada nilai material setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Individu kemudian mencari pemuasan psikologis, seperti kepuasan kerja, penghargaan, suasana kerja, serta kesempatan belajar dan mengembangkan diri. Pada tahap tersebut, seseorang bekerja karena nilai, keinginan memiliki hidup bermakna, dan harapan meninggalkan warisan bagi orang yang dicintai. Tanpa motivasi, karyawan sulit memenuhi tugas sesuai standar, bahkan melampauinya, karena motif kerja tidak terpenuhi. Sekalipun kemampuan operasional memadai, hasil pekerjaan cenderung kurang memuaskan apabila motivasi rendah. Karena itu, manajemen perlu menjaga motivasi karyawan melalui serangkaian upaya yang selaras dengan kebijakan organisasi. STIMA IMMI (Sekolah Tinggi Manajemen IMMI) merupakan perguruan tinggi yang menyelenggarakan pendidikan formal pada

Program Studi Manajemen jenjang Diploma III, Strata Satu (S1), dan Strata Dua (S2), beralamat di Jl. Raya Tanjung Barat No. 11 (Pasar Minggu), Jakarta Selatan. Sebagai penyedia jasa pendidikan, kampus ini memiliki visi, misi, dan tujuan untuk menjamin mutu lulusan. Menurut pandangan penulis, layanan bermutu kepada mahasiswa maupun calon mahasiswa sangat bergantung pada peran karyawan; karenanya, institusi perlu terus memperbaiki kualitas dengan meninjau penerapan motivasi kerja. Apabila seluruh karyawan bekerja dengan motivasi yang baik, tujuan institusi dapat dicapai secara optimal, semangat kerja meningkat, dan mutu pekerjaan lebih terjamin. Sebagai peneliti di STIMA IMMI Jakarta, penulis mengamati dan menduga bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan belum berjalan secara optimal. Dugaan tersebut mencakup kurangnya tanggung jawab karyawan terhadap institusi dan uraian tugas, minimnya penghargaan dari pimpinan atas prestasi, serta hubungan dan lingkungan kerja yang belum sepenuhnya kondusif.

Kajian Literatur

Secara teoritis, Hasibuan (2007) mendefinisikan motivasi sebagai sekumpulan daya dorong internal maupun eksternal yang mengarahkan perilaku individu pada pencapaian tujuan spesifik. Sementara itu, Bangun (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan capaian hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kriteria dan standar persyaratan jabatan (job requirement) yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Desain penelitian mengombinasikan metode deskriptif dan verifikatif dalam kerangka kuantitatif dengan instrumen survei. Populasi meliputi seluruh pegawai STIMA IMMI Jakarta; semuanya dilibatkan sebagai sampel (sampel jenuh) sebanyak 50 responden. Data primer diperoleh melalui angket berskala Likert. Tahapan pengujian instrumen dan analisis statistik mencakup uji validitas item, uji reliabilitas Cronbach's Alpha, korelasi Pearson, regresi linier sederhana, analisis determinasi (R^2), serta uji

signifikansi parsial (uji t).

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil tanggapan responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X) dan Kinerja Karyawan (Y) terangkum dalam tabel-tabel rekapitulasi berikut:

Tabel 1: Rekapitulasi Pengukuran Motivasi Kerja (Variabel X)

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket.
1	Kenyamanan lingkungan kerja dibandingkan instansi sejenis	4,00	Baik
2	Sikap kooperatif dan profesionalisme rekan kerja	3,80	Baik
3	Dampak pujian kepemimpinan terhadap kepuasan diri	3,92	Baik
4	Penerapan sistem reward oleh perusahaan	3,90	Baik
5	Kejelasan jenjang karir bagi pegawai berprestasi	3,96	Baik
6	Pemberian beasiswa studi lanjut pegawai	3,72	Baik
7	Pelaksanaan pelatihan kerja secara berkala (per 6 bulan)	3,92	Baik
8	Kesesuaian tugas kerja dengan latar belakang pendidikan	3,24	Cukup Baik
9	Kesesuaian ganjaran/upah dengan beban pekerjaan	3,42	Baik
10	Kecukupan penghasilan untuk	3,34	Cukup Baik

	pemenuhan kebutuhan hidup		
Rata-Rata Keseluruhan Motivasi Kerja = $37,22/10 = 3,72$ (Baik)			

Variabel Motivasi Kerja (X): Hasil analisis menunjukkan nilai rata-rata skor (mean score) sebesar 3,72 yang masuk dalam interval kriteria Baik. Karyawan mempersepsikan bahwa indikator pemenuhan kebutuhan dorongan prestasi, kondisi lingkungan kerja, dan pengakuan tugas di institusi berada pada kategori yang memadai.

Tabel 2: Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Karyawan (Variabel Y)

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket.
1	Penerapan toleransi batas keterlambatan kerja	4,02	Baik
2	Pencapaian mutu dan kualitas kerja sesuai standar	4,06	Baik
3	Kebanggaan atas pencapaian target pekerjaan	4,16	Baik
4	Efektivitas dalam penuntasan tugas	4,04	Baik
5	Kesesuaian operasional dengan prinsip administrasi	4,14	Baik
6	Kemampuan kolaborasi lintas pandangan kerja	4,14	Baik
7	Kesesuaian penetapan jam kerja institusi	4,10	Baik
8	Ketepatan waktu penyelesaian tugas	4,18	Baik
Rata-Rata Keseluruhan Kinerja Karyawan = $32,84/8 = 4,10$ (Baik)			

Variabel Kinerja Karyawan (Y): Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja karyawan STIMA IMMI Jakarta secara keseluruhan berada dalam kriteria Baik. Mayoritas responden menunjukkan

pemenuhan target standar kerja, pemahaman terhadap tugas pokok, serta kemampuan penyelesaian pekerjaan operasional harian yang efektif.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Tabel 3: Uji Validitas Motivasi Kerja (Variabel X)

Correlations		
		Motivasi
M1	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M2	Pearson Correlation	.609**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M3	Pearson Correlation	.532**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M4	Pearson Correlation	.568**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M5	Pearson Correlation	.582**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M6	Pearson Correlation	.630**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M7	Pearson Correlation	.583**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M8	Pearson Correlation	.579**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
M9	Pearson Correlation	.606**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50

M10	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
Motivasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	50

Pengujian validitas pada 10 butir variabel Motivasi Kerja menghasilkan koefisien korelasi $r_{hitung} > 0,304$.

Tabel 4: Uji Validitas Kinerja (Variabel Y)

Correlations		
		Kinerja
K1	Pearson Correlation	.705**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K2	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K3	Pearson Correlation	.770**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K4	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K5	Pearson Correlation	.703**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K6	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K7	Pearson Correlation	.678**
	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
K8	Pearson Correlation	.654**

Kinerja	Sig. (2-tailed)	0
	N	50
	Pearson Correlation	1
a	Sig. (2-tailed)	
	N	50

Pengujian validitas pada 8 butir variabel Kinerja Karyawan menghasilkan $r_{hitung} > 0,297$. Karena seluruh nilai koefisien berada di atas ambang r_{tabel} , maka seluruh instrumen dinyatakan valid.

Tabel 5: Hasil Uji Reliabilitas variabel Motivasi dan Kinerja

	Cronbach's Alpha	N of Items	Ket.
Motivasi Kerja	0.807	10	Reliabel
Kinerja	0.855	8	Reliabel

Uji reliabilitas menghasilkan Cronbach's Alpha 0,807 untuk Motivasi Kerja dan 0,855 untuk Kinerja Karyawan (keduanya $> 0,60$). Angka tersebut menandakan konsistensi instrumen yang tinggi.

Berdasarkan pengolahan regresi linier sederhana, diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 8,084 + 0,665 X$$

Persamaan ini memperlihatkan bahwa apabila nilai motivasi bernilai nol, konstanta kinerja karyawan berada pada angka 8,084. Setiap kenaikan satu unit skor motivasi kerja akan mendorong peningkatan kinerja sebesar 0,665 unit.

Ringkasan hasil analisis statistik pendukung adalah sebagai berikut.:

- Koefisien Korelasi (r): Sebesar 0,728, yang mencerminkan hubungan kuat dan berarah positif antara motivasi dan kinerja.
- Koefisien Determinasi (R^2): Nilai R-Square sebesar 0,530 (53%). Dengan demikian, 53% variasi kinerja karyawan di STIMA IMMI dijelaskan oleh motivasi kerja. Sisanya 47% dipengaruhi faktor lain di luar model, misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi individu, gaya komunikasi, maupun fasilitas kerja pendukung.

- Uji Parsial (Uji t): Diperoleh $t_{hitung} = 7,352$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Karena $t_{hitung} (7,352) > t_{tabel} (6,65)$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, terbukti secara empiris bahwa Motivasi Kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di STIMA IMMI Jakarta.

selaras dengan beban kerja agar mendorong efisiensi pelaksanaan tugas.

Penutup

Kesimpulan

Tingkat motivasi kerja karyawan di STIMA IMMI Jakarta secara umum berada dalam kategori Baik dengan skor rata-rata (Weight Mean Score) sebesar 3,72. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator-indikator pemenuhan kebutuhan dasar, pemberian penghargaan, serta kondisi lingkungan kerja pada dasarnya telah berjalan dengan baik. Meski demikian, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, khususnya terkait dengan dorongan pencapaian dan efektivitas sistem penghargaan.

Kinerja karyawan STIMA IMMI Jakarta berada pada kategori Baik. Sebagian besar karyawan telah mampu memenuhi standar kualitas dan kuantitas pekerjaan yang ditetapkan oleh institusi. Namun, tingkat kedisiplinan (seperti ketepatan waktu hadir) dan penyelesaian tanggung jawab harian masih membutuhkan pembinaan agar pencapaian kinerja dapat maksimal.

Secara statistik, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di STIMA IMMI Jakarta. Semakin tinggi motivasi yang dirasakan karyawan baik dari faktor internal maupun eksternal semakin tinggi pula kinerja operasional dalam menjalankan tugas akademis dan administratif di lingkungan kampus.

Saran

Pimpinan STIMA IMMI disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan bentuk apresiasi non-finansial seperti pujian dan penghargaan atas prestasi karyawan. Memperbaiki dan membuka saluran komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan guna meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja.

Mengembangkan sistem insentif yang

DAFTAR PUSTAKA

- Ach. Mohyi. Teori dan Perilaku Organisasi. (Surabaya:UMM Press, 1999)
- Adha Risky Nur, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1
- Adhari, Lendy Zelviean. 2021. Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja. Pasuruan : CV. Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, S. (2019). Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka cipta.
- Barata, Atep. 2004. Dasar- dasar Pelayanan Prima. Jakarta : Elex Media. Komputindo.
- Hasibuan, M. SP. 2010. Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2007. Managemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya. 2006. Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu- Ilmu Sosial. DIA FISIP UI. Jakarta.
- Istijanto, 2006. Riset Sumber Daya Manusia: Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Kasmir. 2006. Manajemen Perbankan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kountor, Ronny. 2006. Statistik Praktis Pengolahan Data untuk Penyusunan Skripsi dan Tesis. PPM. Jakarta
- Lubis, SB Hari dan Huseini Martani. 2009. Teori Organisasi (Suatu Pendekatan Makro). Pusat Antar Universitas. UI. Jakarta.
- Luthans, Fred. 2005. Perilaku Organisasi (penerjemah : Vibin Andhika Yuwono, dkk). Andi. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L and Jackson, John H. 2004. Human Resources Management. Thomson South Western. Natorp Boulevard. Ohio.
- Pabundu Tika, Moh. 2006. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Instansi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Rahardjo Adisasmita. 2011. Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah. Graha Ilmu:Yogyakarta
- Ratminto & Atik Septi Winarsih. 2006. Manajemen Pelayanan. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Rochaety, Ety, Ety. et. Al. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis dengan Aplikasi SPSS, Mitra Wacana Media. Jakarta
- Santoso, Singgih. (2018), Menguasai statistik dengan spss 25, Elex Media Komputindo. Jakarta

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (cetakan 5). Jakarta: Bumi Aksara.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, M. Ali. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sobirin, A. 2007. Budaya Organisasi : Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam kehidupan organisasi. STIM YKPN, Yogyakarta.
- Subyantoro, Arief, Hikmah, Khoirul, Syarif Nasrulloh, Rifqi. 2021. Peran Pengetahuan Lokal Petani Terhadap Kinerja. Deepublish. Yogyakarta
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Suyanto, M. 2006. Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan. Andi. Yogyakarta
- Umar, H. 2005. Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Zainun, B. 2013. Manajemen dan Motivasi. Balai Aksara. Jakarta