

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat PT Masada Jaya Lines

PT Masada Jaya Lines (MJL) merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang logistik dalam penyedia jasa pelayaran atau pengangkutan bagi industri pertambangan batubara berskala nasional dan internasional. PT Masada Jaya Lines merupakan bagian dari Sinar Alam Group sebagai salah satu perusahaan afiliasinya yang didirikan pada tanggal 7 Juli 2003. Perusahaan ini berkantor pusat di Banjarmasin, lebih tepatnya di Jl. Kapten Piere Tendean No.174, Kel. Seberang Masjid, Kec. Banjarmasin Tengah, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Selain di Banjarmasin, PT Masada Jaya Lines juga memiliki kantor cabang yang bertempat di Perumahan Grand Taman Sari, Jl. H.A.M.M Rifaddin, Kec. Loa Janan Ilir Harapan Baru, Samarinda, Kalimantan Timur.

Pemilihan nama “Masada” sebagai nama perusahaan bukan tanpa alasan, nama tersebut merupakan bentuk budaya organisasi yang dijadikan akronim dari M (*Measurable*) berarti terukur dalam setiap langkah, A (*Attitude*) berarti mengedepankan komitmen dalam mengembangkan lingkungan sekitar, S (*Speed*) berarti kesigapan dan tanggap dalam merespon situasi, A (*Accountable*) berarti dapat diandalkan serta memiliki kemampuan mengembangkan kompetensi, D (*Difference*) berarti mampu

menyempurnakan sesuatu yang sudah ada ke arah yang lebih baik, dan A (*Advance*) berarti keunggulan dalam inovasi dan mampu berkompetisi.

Untuk memenuhi permintaan pelanggan yang terus meningkat tentunya perusahaan ini memiliki sejumlah karyawan yang bekerja sesuai peran dan fungsinya masing-masing., yaitu sebanyak 71 karyawan bertanggung jawab atas kualitas layanan perusahaan PT Masada Jaya Lines. Selain itu, perusahaan ini mengoperasikan berbagai armada seperti kapal modern, *offshorecranes*, *tugs & bargers* dengan berbagai ukuran, mulai dari 240 kaki hingga 330 kaki guna mendukung kinerja, seiring berkembangnya industri batubara di Kalimantan. PT Masada Jaya Lines berkomitmen untuk mewujudkan dirinya sebagai penghubung perusahaan tambang batubara kepada pelangganya.¹

2. Visi dan Misi PT Masada Jaya Lines

Sebagai perusahaan yang beroperasi dalam sektor jasa transportasi laut dan logistik, PT Masada Jaya Lines memiliki visi dan misi yang berfungsi sebagai landasan dalam pelaksanaan kegiatan operasional. Visi dan misi ini menggambarkan komitmen perusahaan dalam memberikan pelayanan terbaik kepada seluruh pelanggannya.

a. Visi

Turut berperan dalam memperkuat Pemberdayaan Pelayaran Nasional yang tangguh.

¹ Sinar Alam Corporation, "PT. Masada Jaya Lines", Sinar Alam, <https://sinaralam.com/id/business/pt-masada-jaya-lines-2/>

b. Misi

- 1) Meningkatkan kinerja dan SDM seluruh insan Perusahaan.
- 2) Memberikan pelayanan yang bermutu kepada mitra Perusahaan.
- 3) Mengejar profit yang proporsional.
- 4) Melaksanakan kewajiban-kewajiban perusahaan dengan tepat waktu.
- 5) Bersaing yang sehat terhadap sesama pelaku usaha.
- 6) Meningkatkan kesejahteraan untuk seluruh insan perusahaan dan keluarga.
- 7) Mempunyai tanggung jawab sosial terhadap masyarakat di lingkungan perusahaan.

3. Data Karyawan PT Masada Jaya Lines

PT Masada Jaya Lines secara keseluruhan memiliki 71 karyawan yang bekerja didalamnya. Masing-masing karyawan bertanggung jawab terhadap divisi yang telah diarahkan oleh pihak perusahaan. Terdapat beberapa divisi dalam perusahaan ini, distribusi setiap karyawan dengan divisinya dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Data Karyawan PT Masada Jaya Lines

Divisi	Jumlah	Persentase
<i>Agency</i>	2	2,82%
<i>Crewing</i>	4	5,63%
<i>Direction</i>	1	1,41%
<i>Finance and Accounting</i>	5	7,04%
<i>HRGA and Crewing</i>	2	2,82%
<i>HSE</i>	3	4,23%
<i>Nautical</i>	3	4,23%
<i>Operation and Marketing</i>	11	15,49%

Tabel 4.2 Tahap Pelaksanaan Penelitian

No.	Hari/Tanggal	Pelaksanaan	Keterangan
1	Senin, 16 Desember 2024	Studi Pendahuluan	Wawancara dengan karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin
2	Senin, 24 Maret 2025	Pengajuan Surat Izin Penelitian	Mengajukan surat izin penelitian ke PT Masada Jaya Lines Banjarmasin
3	Kamis, 10 April 2025 – Rabu, 23 April 2025 (13 hari)	Penelitian	Penyebaran kuesioner responden di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin
4	Kamis, 24 April 2025 – Sabtu, 26 April 2025	Tabulasi dan Pengolahan Data	<i>Google Form</i> dan <i>Microsoft Excel</i>
5	Minggu, 27 April 2025 – Rabu, 30 April 2025	Analisis Data dan Menarik Kesimpulan	SPSS versi 27

C. Hasil Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai ketepatan instrumen dalam mengukur variabel yang diteliti. Seperti kuesioner yang dirancang agar secara tepat mengukur variabel yang menjadi fokus dalam penelitian. Menurut Rokhmad dan Sri, uji ini penting untuk menilai sejauh mana data yang diperoleh mencerminkan kondisi sebenarnya.² Arikunto, dalam jurnal yang dikutip oleh Widodo, juga menegaskan

² Slamet and Wahyuningsih, “Validitas Dan Reliabilitas Terhadap Instrumen Kepuasan Kerja.”

bahwa nilai validitas yang tinggi menunjukkan bahwa instrumen tersebut memiliki ketepatan yang baik dalam mengukur apa yang seharusnya diukur.³

Dengan demikian, uji validitas membantu menjamin ketepatan dan keandalan hasil penelitian. Sebanyak 30 karyawan PT Masada Jaya Lines Banjarmasin menjadi responden uji validitas instrumen penelitian. Responden mengisi kuesioner yang diberikan lalu hasil data tersebut akan diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Keputusan dalam uji validitas ditentukan dengan perbandingan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, serta nilai signifikansi ($p-value$) = $<0,05$. Dengan demikian karena jumlah responden sejumlah 30 orang (n), maka df pada penelitian ini yaitu $30 - 2 = 28$ dengan $\alpha = 0,05$ $r_{tabel} = 0,374$. Adapun untuk ketentuan uji validitas, yaitu:

- a. Item dinyatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.
- b. Item dinyatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$.

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yang akan dilakukan uji validitas, yaitu variabel motivasi kerja sebanyak 12 item dan variabel kinerja karyawan sebanyak 18 item. Hasil dari uji validitas kedua variabel tersebut dapat dilihat pada tabel 4.3 dan tabel 4.4.

³ Widodo et al., *Buku Ajar Metodologi Penelitian*.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja

No. Item	<i>Corrected item-total correlaltion</i> (R_{hitung})	<i>p - value</i>	R_{tabel}	Keterangan
1	0,889	< 0,001	0,374	Valid
2	0,848	< 0,001	0,374	Valid
3	0,934	< 0,001	0,374	Valid
4	0,950	< 0,001	0,374	Valid
5	0,782	< 0,001	0,374	Valid
6	0,858	< 0,001	0,374	Valid
7	0,834	< 0,001	0,374	Valid
8	0,838	< 0,001	0,374	Valid
9	0,830	< 0,001	0,374	Valid
10	0,881	< 0,001	0,374	Valid
11	0,973	< 0,001	0,374	Valid
12	0,973	< 0,001	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa seluruh item pada variabel motivasi kerja dinyatakan teruji valid, karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} serta nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, seluruh item pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan layak untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No. Item	<i>Corrected item-total correlaltion</i> (R_{hitung})	<i>p - value</i>	R_{tabel}	Keterangan
1	0,474	0,008	0,374	Valid
2	0,531	0,003	0,374	Valid
3	0,603	< 0,001	0,374	Valid
4	0,711	< 0,001	0,374	Valid
5	0,791	< 0,001	0,374	Valid
6	0,815	< 0,001	0,374	Valid
7	0,784	< 0,001	0,374	Valid
8	0,526	0,003	0,374	Valid
9	0,641	< 0,001	0,374	Valid
10	0,679	< 0,001	0,374	Valid

No. Item	<i>Corrected item-total correlaltion (R_{hitung})</i>	<i>p - value</i>	R _{tabel}	Keterangan
11	0,819	< 0,001	0,374	Valid
12	0,783	< 0,001	0,374	Valid
13	0,829	< 0,001	0,374	Valid
14	0,817	< 0,001	0,374	Valid
15	0,488	0,006	0,374	Valid
16	0,656	< 0,001	0,374	Valid
17	0,711	< 0,001	0,374	Valid
18	0,468	0,006	0,374	Valid

Sedangkan pada tabel 4.4, dapat dilihat bahwa semua item pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid karena nilai signifikansi (*p-value*) = <0,05 dan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga disimpulkan bahwa seluruh item pada kedua variabel diatas dapat digunakan untuk analisis berikutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan langkah untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian menghasilkan data yang konsisten. Menurut Ghazali, uji ini bertujuan memastikan bahwa jika instrumen yang sama digunakan dalam kondisi yang serupa secara berulang, maka hasil yang diperoleh tetap stabil.⁴ Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat kepercayaan terhadap instrumen dalam menghasilkan data yang dapat diandalkan. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 27, melalui teknik analisis *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat konsistensi item pada tiap variabel. Interpretasi nilai

⁴ Sanaky, Saleh, and Titaley, "Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama MAN 1 Tulehu Maluku Tengah."

reliabilitas pada penelitian ini mengacu pada pendapat Guilford⁵, yang menyatakan bahwa koefisien reliabilitas dibagi menjadi 5 kriteria sebagai berikut:

Tabel 4.5 Interpretasi Nilai Reliabilitas Menurut Guilford

Kriteria	Nilai Reliabilitas
Sangat Reliabel	$> 0,9$
Reliabel	$0,7 - 0,9$
Cukup Reliabel	$0,4 - 0,7$
Kurang Reliabel	$0,2 - 0,4$
Tidak Reliabel	$< 0,2$

Adapun untuk hasil uji reliabilitas semua item dari kedua variabel penelitian ini setelah dianalisis menggunakan SPSS versi 27, dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,888	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,813	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada setiap variabel dinyatakan reliabel dan layak untuk digunakan pada analisis berikutnya.

D. Analisis Deskriptif Responden

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dibagikan dalam bentuk kertas kepada subjek penelitian, yaitu karyawan PT Masada Jaya Lines, diperoleh data primer yang memuat karakteristik responden, meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, divisi, dan latar pendidikan. Data tersebut kemudian diolah sehingga menghasilkan

⁵ Rezki Putri Juliani and Selvia Erita, "Analisis Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penilaian Kemampuan Berpikir Kritis Dalam Konteks Sekolah Menengah," *JEID: Journal of Educational Integration and Development* 3, no. 3 (2023): 169–179.

distribusi frekuensi berdasarkan masing-masing karakteristik responden yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	50	82%
Perempuan	11	18%
Total	61	100%

Pada tabel 4.7, mayoritas responden yang bekerja di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 50 orang (82%), sedangkan responden perempuan hanya berjumlah 11 orang (18%). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut didominasi oleh laki-laki, yang mencerminkan karakteristik bidang usaha perusahaan yang cenderung melibatkan jenis pekerjaan yang lebih banyak dikerjakan oleh laki-laki.

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 35 Tahun	37	60,7%
35 – 45 Tahun	17	27,9%
>45 Tahun	7	11,5%
Total	61	100%

Berdasarkan tabel 4.8, sebagian besar responden di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin berada pada kelompok usia di bawah 35 tahun, yaitu sebanyak 37 orang atau 60,7%. Sementara itu, responden yang berusia 35–45 tahun berjumlah 17 orang (27,9%), dan sisanya sebanyak 7 orang (11,5%) berada pada kelompok usia di atas 45 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut masih tergolong muda.

Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
0 – 2 Tahun	29	47,5%
2 – 5 Tahun	8	13,1%
5 – 10 Tahun	14	23%
> 10 Tahun	10	16,4%
Total	61	100%

Tabel 4.9 menunjukkan mayoritas responden di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin memiliki masa kerja antara 0–2 tahun, yaitu sebanyak 29 orang atau 47,5%. Responden dengan masa kerja 2–5 tahun berjumlah 8 orang (13,1%), 5–10 tahun sebanyak 14 orang (23%), dan yang telah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 10 orang (16,4%).

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Divisi

Divisi	Jumlah	Persentase
<i>Finance and Accounting</i>	4	6,6%
<i>HRGA and Crewing</i>	8	13,1%
<i>HSE</i>	2	3,3%
<i>Nautical</i>	4	6,6%
<i>Operational</i>	10	16,4%
<i>Purchasing and Logistics</i>	13	21,3%
<i>Technical</i>	20	32,8%
Total	61	100%

Dari Tabel 4.10 menunjukkan responden terbanyak berasal dari divisi *Technical*, yaitu sebanyak 20 orang (32,8%), diikuti oleh divisi *Purchasing and Logistics* sebanyak 13 orang (21,3%) dan *Operational* sebanyak 10 orang (16,4%). Sementara itu, divisi dengan jumlah responden paling sedikit adalah *HSE* sebanyak 2 orang (3,3%).

Tabel 4.11 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Latar Pendidikan

Latar Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SLTA	21	34,4%
D3	13	21,3%
S1	26	42,6%
S2	1	1,6%
Total	61	100%

Berdasarkan Tabel 4.11, mayoritas responden di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 26 orang (42,6%). Disusul oleh lulusan SMA/SLTA sebanyak 21 orang (34,4%), lulusan D3 sebanyak 13 orang (21,3%), dan hanya 1 orang (1,6%) yang berpendidikan S2.

E. Hasil Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel dilakukan untuk menggambarkan hasil data tiap variabel yang diperoleh dari responden sebagaimana adanya, dengan tujuan untuk menyajikan informasi yang jelas tanpa dimaksudkan untuk menarik kesimpulan yang berlaku secara luas atau mewakili populasi secara keseluruhan.

1. Analisis Deskriptif Motivasi Kerja

Pengukuran variabel motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan skala yang diadaptasi dari Nur Abib Arisyanto pada tahun 2013. Skala tersebut terdiri atas 12 item pertanyaan, masing-masing dengan 4 pilihan jawaban alternatif. Dari hasil pengisian kuesioner, diperoleh skor minimum (X_{min}), skor maksimum (X_{max}), rentang (*range*), rata-rata (*mean*), dan standar deviasi, yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum } (X_{min}) = 1 \times 12 = 12$$

$$\begin{aligned}
 \text{Skor maksimum } (X_{max}) &= 4 \times 12 = 48 \\
 \text{Rentang } (Range) &= X_{max} + X_{min} \\
 &= 48 - 12 = 36 \\
 \text{Mean } (M) &= (X_{min} + X_{max}) / 2 \\
 &= (12 + 48) / 2 = 30 \\
 \text{Standar Deviasi } (SD) &= Range : 6 \\
 &= 36 : 6 = 6
 \end{aligned}$$

Selanjutnya variabel motivasi kerja akan dibagi berdasarkan tingkatannya, yaitu tingkat motivasi kerja yang rendah, sedang, dan tinggi. Untuk mengetahuinya dihitung menggunakan rumus berikut.

Tabel 4.12 Kategori Tingkat Motivasi Kerja

Variabel	Kategori	Perhitungan
Motivasi Kerja	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 30 - 6$ $= X < 24$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 30 - 6 \leq X < 30 + 6$ $= 24 \leq X < 36$
	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $= X \geq 30 + 6$ $= X \geq 36$

Berdasarkan tabel 4.12, maka setelah dilakukan analisis pada hasil jawaban variabel motivasi kerja, diperoleh distribusi tingkat motivasi kerja karyawan di PT Masada Jaya Lines berdasarkan nilai subjek yang dapat dilihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13 Hasil Data Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Tingkat Motivasi Kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	1	1,6%
Sedang	17	27,9%
Tinggi	43	70,5%
Total	61	100%

Berdasarkan hasil analisis deskriptif terhadap variabel motivasi kerja yang dikategorikan menjadi tiga tingkat, yaitu rendah ($X < 24$), sedang ($24 \leq X < 36$), dan tinggi ($X \geq 36$), diperoleh bahwa sebagian besar karyawan PT Masada Jaya Lines memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, yakni sebanyak 43 orang (70,5%). Sebanyak 17 orang (27,9%) berada pada kategori sedang, dan hanya 1 orang (1,6%) yang tergolong dalam kategori rendah. Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki dorongan dan semangat yang kuat dalam menjalankan tugasnya.

2. Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Pengukuran variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh Koopmans, yang telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Widyastuti dan Hidayat (2018). Skala tersebut terdiri atas 18 item pertanyaan yang berkaitan dengan aspek kinerja karyawan, dengan masing-masing item memiliki 4 pilihan jawaban alternatif. Dalam pengukurannya, dihitung skor minimum (X_{min}), skor maksimum (X_{max}), rentang (*range*), rata-rata (*mean*), dan standar deviasi, yang dapat dilihat sebagai berikut:

$$\text{Skor minimum } (X_{min}) = 1 \times 18 = 18$$

$$\text{Skor maksimum } (X_{max}) = 4 \times 18 = 72$$

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang (Range)} &= X_{\max} - X_{\min} \\
 &= 72 - 18 = 54 \\
 \text{Mean (M)} &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\
 &= (18 + 72) / 2 = 45 \\
 \text{Standar Deviasi (SD)} &= \text{Range} : 6 \\
 &= 54 : 6 = 9
 \end{aligned}$$

Variabel kinerja karyawan akan diukur berdasarkan tingkatannya yaitu rendah, sedang, dan tinggi yang dapat ditentukan menggunakan perhitungan berikut.

Tabel 4.14 Kategori Tingkat Kinerja Karyawan

Variabel	Kategori	Perhitungan
Kinerja Karyawan	Rendah	$X < M - 1SD$ $= X < 45 - 9$ $= X < 36$
	Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$ $= 45 - 9 \leq X < 45 + 9$ $= 36 \leq X < 54$
	Tinggi	$X \geq M + 1SD$ $= X \geq 45 + 9$ $= X \geq 54$

Hasil jawaban responden pada pertanyaan terkait variabel kinerja karyawan lalu diolah untuk mengetahui distribusi tingkat kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin. Hasil analisis tersebut dapat dilihat pada tabel 4.15.

Tabel 4.15 Hasil Data Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Tingkat Kinerja Karyawan	Frekuensi	Persentase
Sedang	23	37,7%
Tinggi	38	62,3%
Total	61	100%

Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel kinerja karyawan yang dikategorikan menjadi tiga tingkat, yaitu rendah ($X < 36$), sedang ($36 \leq X < 54$), dan tinggi ($X \geq 54$), diperoleh bahwa seluruh karyawan PT Masada Jaya Lines Banjarmasin berada pada kategori sedang dan tinggi, tanpa ada yang tergolong rendah. Sebanyak 38 orang (62,3%) menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi, sementara 23 orang (37,7%) berada pada kategori sedang. Hasil ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan memiliki kinerja yang baik.

F. Hasil Analisis Deskriptif Aspek

Analisis deskriptif aspek dilakukan untuk mengetahui kontribusi masing-masing aspek terhadap keseluruhan variabel, sehingga dapat diidentifikasi aspek mana yang memberikan kontribusi tertinggi berdasarkan hasil data responden. Analisis deskriptif aspek menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

1. Motivasi Kerja (X)

a. Kebutuhan Fisik (1, 2)

$$\begin{aligned} &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\ &= \frac{188+179}{2253} \times 100\% \\ &= \frac{367}{2253} \times 100\% \\ &= 16,29\% \end{aligned}$$

b. Kebutuhan Keamanan (3, 4)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{196+194}{2253} \times 100\%$$

$$= \frac{390}{2253} \times 100\%$$

$$= 17,31\%$$

c. Kebutuhan Sosial (5, 6, 7)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{192+191+192}{2253} \times 100\%$$

$$= \frac{575}{2253} \times 100\%$$

$$= 25,52\%$$

d. Kebutuhan Penghargaan (8, 9, 10)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{197+167+175}{2253} \times 100\%$$

$$= \frac{539}{2253} \times 100\%$$

$$= 23,93\%$$

e. Aktualisasi Diri (11, 12)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{189+193}{2253} \times 100\%$$

$$= \frac{382}{2253} \times 100\%$$

$$= 16,95\%$$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif aspek pada variabel motivasi kerja, diketahui bahwa aspek dengan kontribusi tertinggi secara berurutan adalah kebutuhan sosial sebesar 25,52%, kebutuhan penghargaan sebesar 23,93%, aspek aktualisasi diri sebesar 16,95%, kebutuhan keamanan sebesar 17,31%, dan yang terendah adalah kebutuhan fisik sebesar 16,29%. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam konteks motivasi kerja karyawan PT Masada Jaya Lines, hubungan sosial dan penghargaan menjadi faktor yang paling dominan memengaruhi motivasi mereka.

2. Kinerja Karyawan (Y)

a. Kinerja Tugas (1,5,10,13,17)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{190+191+188+190+189}{3394} \times 100\%$$

$$= \frac{948}{3394} \times 100\%$$

$$= 27,93\%$$

b. Kinerja Kontekstual (2,4,7,8,11,14,15,18)

$$= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\%$$

$$= \frac{186+199+195+189+192+188+181+175}{3394} \times 100\%$$

$$= \frac{1505}{3394} \times 100\%$$

$$= 44,34\%$$

c. Perilaku Kontraproduktif (3,6,9,12,16)

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{Jumlah total data aspek}}{\text{Jumlah total data variabel}} \times 100\% \\
 &= \frac{184+185+185+211+176}{3394} \times 100\% \\
 &= \frac{941}{3394} \times 100\% \\
 &= 27,72\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil analisis deskriptif aspek pada variabel kinerja karyawan, diketahui bahwa kontribusi tertinggi secara berurutan berasal dari aspek kinerja kontekstual sebesar 44,34%, aspek kinerja tugas sebesar 27,93%, dan perilaku kontraproduktif sebesar 27,72%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT Masada Jaya Lines cenderung menonjol dalam hal perilaku di luar tugas utama yang mendukung lingkungan kerja, seperti kerja sama, inisiatif, dan kepedulian terhadap rekan kerja

G. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sintia, menyatakan bahwa uji normalitas merupakan prosedur uji statistik untuk menentukan apakah sebaran data dalam suatu sampel terdistribusi secara normal atau tidak. Uji normalitas perlu dilakukan karena akan menjadi syarat pada analisis berikutnya agar data telah berdistribusi merata, apabila data tidak memenuhi

asumsi normalitas, maka analisis berikutnya dapat menjadi tidak valid.⁶ Pada tahap uji ini dilakukan melalui perangkat SPSS versi 27 dengan menggunakan metode analisis *one sample kolmogorov-smirnov test*. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.68338412
Most Extreme Differences	Absolute		.111
	Positive		.111
	Negative		-.075
Test Statistic			.111
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.060
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.057
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.051
		Upper Bound	.063

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan tabel 4.16 menunjukkan hasil dari analisis uji normalitas dengan SPSS versi 27. Pada data tersebut menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,60 atau lebih dari 0,05. Hal ini berarti data penelitian telah terdistribusi secara normal.

⁶ Ineu Sintia, Muhammad Danil Pasarella, and Darnah Andi Nohe, "Perbandingan Tingkat Konsistensi Uji Distribusi Normalitas Pada Kasus Tingkat Pengangguran Di Jawa," *Prosiding Seminar Nasional Matematika, Statistika, dan Aplikasinya* 2, no. 2 (2022): 322–333.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara dua variabel yang diteliti berbentuk garis lurus (linear). Analisis uji linearitas menggunakan perangkat SPSS versi 27. Pada tahap analisisnya, apabila diperoleh nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $> 0,05$ berarti dianggap linear. Sedangkan apabila diperoleh nilai probabilitas *Deviation from Linearity* $< 0,05$ berarti kedua variabel tidak linear.⁷ Hasil analisis dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	782.847	19	41.202	2.130	.021
		Linearity	260.020	1	260.020	13.440	<.001
		Deviation from Linearity	522.827	18	29.046	1.501	.139
	Within Groups		793.219	41	19.347		
	Total		1576.066	60			

Pada tabel 4.16 dapat dilihat nilai signifikansi *Deviation from Linearity* pada penelitian ini menunjukkan angka 0,139. Dengan demikian karena nilai signifikansi *Deviation from Linearity* pada penelitian ini lebih dari 0,05 memiliki makna variabel motivasi kerja dan variabel kinerja karyawan terdapat kontribusi yang signifikan.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan uji dalam analisis regresi untuk memeriksa apakah terdapat ketidaksamaan varian (penyebaran) pada residual atau kesalahan prediksi dari model regresi. Uji heteroskedastisitas menjadi prasyarat penting dalam uji

⁷ Cruisietta Kaylana Setiawan and Sri Yanthy Yosepha, "Pengaruh Green Marketing Dan Brand Image Terhadap Keputusan Pembelian Produk The Body Shop Indonesia (Studi Kasus Pada Followers Account Twitter @TheBodyShopIndo)," *Jurnal Ilmiah M-Progress* 10, no. 1 (2020): 1–9.

regresi, regresi yang baik, varians residual seharusnya konstan, yang disebut homoskedastisitas. Namun, jika varians residual berubah-ubah, maka terjadi heteroskedastisitas. Pada penelitian ini akan menggunakan metode uji Glejser untuk uji heteroskedastisitas guna mengetahui nilai absolut residual (*error*) dengan variabel *independen*. Apabila pada perangkat statistik SPSS diperoleh nilai signifikansi $> 0,05$ berarti tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.⁸ Hasil dapat dilihat pada tabel 4.18.

Tabel 4.18 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	8.538	3.182		.009
	X	-.135	.085	-.205	.116

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dapat dilihat pada tabel 4.18 nilai signifikansi dari hasil uji heteroskedastisitas adalah 0,116 sehingga dapat dikatakan pada penelitian ini tidak terjadi masalah heteroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih dari 0,05.

⁸ Firsti Zakia Indri and Gerry Hamdani Putra, "Pengaruh Ukuran Perusahaan Dan Konsentrasi Pasar Terhadap Kualitas Laporan Keuangan Pada Perusahaan Sektor Industri Barang Konsumsi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia Pada Tahun 2016-2020," *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan* 2, no. 2 (2022): 236–252.

H. Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sugiyono dalam jurnal Ruslan dan Adie, analisis regresi linear sederhana adalah metode statistik yang digunakan untuk memahami ada tidaknya kontribusi antara dua variabel, yaitu variabel *independen* dan variabel *dependen*.⁹

Persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bx + e$$

Keterangan:

Y: Nilai variabel *dependen* (Kinerja Karyawan)

a: Bilangan konstan (nilai *Y* ketika *x* = 0)

b: Koefisien regresi

x: Nilai variabel *independen* (Motivasi Kerja)

e: *error term* (gangguan)

Selanjutnya dilakukan analisis data penelitian pada aplikasi SPSS versi 27 yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana (Tabel *Coefficients*)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.772	4.995		7.161	<.001
	X	.533	.133	.466	4.008	<.001

a. Dependent Variable: Y

⁹ Ruslan Ruslan and Adie Kurbani, "Pengaruh Pengawasan Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kejaksaan Tinggi Sumatera Selatan," *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)* 2, no. 1 (2020): 94–111.

Dari tabel 4.19 diperoleh nilai yang dapat dirumuskan kedalam persamaan regresi, yaitu:

$$Y = a + bx + e$$

$$Y = 35,772 + 0,533x + e$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta sebesar 35,772 menunjukkan bahwa apabila pengaruh dari variabel motivasi kerja (X) itu konstan atau tetap, maka nilai dasar kinerja karyawan (Y) adalah 35,772. Koefisien regresi sebesar 0,533 berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,533, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines, di mana peningkatan motivasi cenderung disertai dengan peningkatan kinerja.

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana Tabel ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	341.726	1	341.726	16.063	<.001 ^b
	Residual	1233.924	58	21.275		
	Total	1575.650	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X

Berikutnya pada tabel 4.20 menunjukkan tabel ANOVA yang dapat dilihat nilai signifikansi (*p-value*) sebesar <0,001, sehingga dapat dimaknai bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan karena nilai $p < 0,005$ (sig. <0,001).

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Nilai R^2 menunjukkan seberapa baik model dapat menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 (mendekati 1), maka semakin besar proporsi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Sebaliknya, jika nilai R^2 rendah, berarti model kurang mampu menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel dependen. Analisis uji koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.20.

Tabel 4.21 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.466 ^a	.217	.203	4.61244

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4.20 diperoleh nilai R^2 sebesar 0,217, yang berarti variabel motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,7% di PT Masada Jaya Lines. Sementara 78,3% lainnya, dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar variabel motivasi kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pelatihan, faktor pribadi karyawan, dan sebagainya.

I. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi tingkat motivasi kerja dan kinerja pada karyawan, serta menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Masada Jaya Lines Banjarmasin. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, di mana motivasi kerja merupakan salah satu aspek utama dalam peningkatan kinerja.¹⁰ Pengukuran variabel motivasi kerja, menggunakan skala berdasarkan teori kebutuhan hierarki dari Abraham Maslow, sedangkan kinerja karyawan diukur dengan pendekatan yang dikembangkan oleh Koopmans.^{11,12}

Instrumen pengumpulan data terdiri atas 12 item pernyataan untuk mengukur motivasi kerja dan 18 item untuk mengukur kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh item pernyataan pada kedua variabel dinyatakan valid, yang berarti masing-masing item mampu menjadi alat ukur yang akurat. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variabel motivasi kerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,888, sedangkan instrumen kinerja karyawan sebesar 0,813, yang tergolong reliabel sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan individu mencapai tujuan kerja. Robbins dan Judge menyatakan bahwa motivasi

¹⁰ Harland Geovanno Goni, Wilfried Manoppo, and Joula Rogahang, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Tahuna," *Productivity* 2, no. 4 (2021): 330–335, <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/35047>.

¹¹ Maslow, *Motivation and Personality*.

¹² Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire."

mencerminkan intensitas, arah, dan ketekunan dalam mencapai tujuan. Maslow juga menjelaskan bahwa motivasi meningkat apabila kebutuhan dasar hingga aktualisasi diri terpenuhi. Dengan demikian, motivasi kerja yang tinggi dapat mendukung peningkatan kinerja dan loyalitas karyawan dalam organisasi.¹³ Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh jawaban dari tiap rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Tingkat Motivasi Kerja Karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, tingkat motivasi kerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, yaitu sebesar 70,5%, diikuti oleh 27,9% pada kategori sedang, dan hanya 1,6% yang tergolong rendah. Persentase ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki semangat dan dorongan internal yang kuat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kondisi ini mencerminkan bahwa secara umum lingkungan kerja di perusahaan telah mampu memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan untuk tetap termotivasi dalam bekerja, baik dari aspek lingkungan fisik, hubungan sosial di tempat kerja, maupun sistem penghargaan yang diterapkan.

Pengukuran motivasi kerja dalam penelitian ini didasarkan pada teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menyatakan bahwa individu akan termotivasi apabila kebutuhannya terpenuhi, dalam teori ini kebutuhan yang dimaksud adalah

¹³ Stephen P Robbins and Timothy A Judge, *Perilaku Organisasi*, ed. 12, 2008.

kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.¹⁴ Tingginya persentase karyawan dalam kategori motivasi tinggi menunjukkan bahwa sebagian besar kebutuhan dasar karyawan telah terpenuhi oleh perusahaan. Dengan demikian, temuan ini memperkuat teori Maslow mengindikasikan bahwa keberhasilan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tersebut berperan penting dalam mendorong motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menjadi indikator bahwa kesejahteraan dan kebutuhan karyawan tidak hanya berdampak positif terhadap motivasi, tetapi juga meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini dan teori Maslow. Berdasarkan jurnal Utami, Laksmi, dan Wijaya pada tahun 2023 menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan adanya hasil uji T yang menunjukkan positif dan signifikan.¹⁵ Hasil serupa juga terdapat pada jurnal Asri dan Rahmawati tahun 2022 dimana motivasi kerja berkontribusi terhadap kinerja karyawan Bapelkes Lampung dengan nilai 0,233.¹⁶ Penelitian tersebut mendukung temuan dalam studi ini bahwa motivasi kerja yang berkontribusi positif terhadap pencapaian kinerja optimal.

¹⁴ Abraham H Maslow, *Motivation and Personality*, Harper & Row, 1970

¹⁵ Anggreni Dewi Ayu Ida Utami, Nyoman Widia, And I Gede Bayu Wijaya, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN KOPERASI SIMPAN PINJAM (KSP) SEJAHTERA" 2, No. 2 (2023): 86–97.

¹⁶ Asri Winanti Madyoningrum and Rahmawati Azizah, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Acan: Accounting and Management Journal* 2, no. 1 (2022): 11–19.

2. Tingkat Kinerja Karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin

Sedangkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Masada Jaya Lines Banjarmasin memiliki kinerja tinggi, yaitu sebesar 62,3%, sementara 37,7% berada pada kategori sedang, tanpa adanya karyawan yang termasuk dalam kategori kinerja rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum karyawan telah mampu memenuhi ekspektasi perusahaan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal. Tidak ditemukannya karyawan dengan kinerja rendah juga mencerminkan efektivitas sistem manajemen SDM perusahaan dalam mempertahankan standar kerja serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kinerja. Capaian ini dapat menjadi indikator bahwa perusahaan telah menanamkan budaya kerja yang produktif dan profesional di kalangan karyawannya.

Dalam penelitian ini, kinerja karyawan diukur berdasarkan teori Koopmans, yang memandang kinerja sebagai hasil gabungan antara kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kontraproduktif.¹⁷ Tingginya proporsi karyawan dengan kinerja tinggi menunjukkan bahwa mereka tidak hanya mampu menyelesaikan tugas utama secara efisien, tetapi juga menunjukkan perilaku positif di tempat kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan Koopmans bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja, tetapi juga dari proses dan sikap kerja yang ditunjukkan karyawan secara konsisten. Oleh karena itu, hasil ini menandakan bahwa aspek perilaku kerja yang organisasi

¹⁷ Linda Koopmans et al., "Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire," *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 56, no. 3 (2014): 331–337

positif turut berperan penting dalam menciptakan kinerja yang unggul di lingkungan perusahaan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yudithia, Ramadhani, dan Mahadiansar pada tahun 2019 menunjukkan bahwa model pengukuran kinerja berdasarkan dimensi tugas, kontekstual, dan perilaku kontraproduktif terbukti memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja karyawan pada hasil penelitiannya. Temuan tersebut mendukung penggunaan teori Koopmans dalam menilai kinerja secara menyeluruh di lingkungan organisasi.¹⁸

3. Kontribusi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Masada Jaya Lines Banjarmasin

Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana yang dilakukan, diketahui motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan di PT Masada Jaya Lines Banjarmasin. Diperoleh persamaan regresi $Y = 35,772 + 0,533 X + e$. Persamaan ini berarti setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,533 satuan. Nilai koefisien regresi positif ini mengindikasikan adanya kontribusi yang searah antara motivasi kerja dan kinerja, artinya semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya. Nilai signifikansi (*p-value*) sebesar $< 0,001$, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Maka menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berkontribusi secara positif dan signifikan

¹⁸ Yudithia Yudithia, Ramadhani Setiawan, and Mahadiansar, "Mengukur Kinerja Individu Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Provinsi Kepulauan Riau," *Jurnal Masyarakat Maritim* 3, no. 1 (2019): 53–64.

terhadap variabel kinerja karyawan. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Selain itu, nilai *t*-hitung sebesar 4,008 yang lebih besar dari *t*-tabel 1,671 berarti bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,217 menunjukkan bahwa motivasi kerja menyumbang sebesar 21,7% terhadap variasi dalam kinerja karyawan. Sehingga disimpulkan motivasi kerja memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja karyawan, meskipun sebagian besar (78,3%) masih dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi kinerja karyawan dapat diketahui berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan, seperti pada penelitian Luthfi dan Putra tahun 2024 yang menyebutkan bahwa selain motivasi kerja, lingkungan kerja juga turut berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club.¹⁹ Pada penelitian Divya dan Aminuddin tahun 2022 diperoleh hasil bahwa manajemen talenta berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. X.²⁰ Berdasarkan temuan dari penelitian terdahulu tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan dapat dikontibusi oleh berbagai faktor. Sehingga selain motivasi kerja pada karyawan, faktor-faktor lainnya juga menjadi perlu diperhatikan bagi perusahaan untuk peningkatan produktivitas dan efektivitas sumber daya manusia

¹⁹ Husna and Prasetya, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta."

²⁰ Divya Malika and Aminuddin Irfani, "Pengaruh Manajemen Talenta Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. X," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis* (2022): 43–46.

Pada penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya. Pada penelitian Luthfi dan Putra tahun 2024 yang menyatakan bahwa motivasi bersama lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.²¹ Penelitian Suparman, Jajang, dan Wahyudin tahun 2023 bahkan menunjukkan kontribusi motivasi kerja yang lebih besar, yaitu sebesar 63,7%.²² Sementara Alisha dan Hani tahun 2020 mencatat kontribusi sebesar 31%.²³ Perbedaan persentase kontribusi ini menunjukkan bahwa konteks organisasi, karakteristik responden, serta faktor-faktor lingkungan lainnya turut memengaruhi sejauh mana motivasi berdampak terhadap kinerja.

Meskipun kontribusi motivasi dalam penelitian ini relatif sedang, namun hal ini menguatkan pemahaman bahwa motivasi kerja tetap merupakan komponen penting dalam membentuk kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini juga memiliki relevansi dengan temuan Malva dkk. pada tahun 2021, meskipun dengan fokus variabel berbeda, yaitu kepuasan kerja. Namun secara umum, seluruh penelitian tersebut memperkuat asumsi bahwa motivasi berperan besar dalam membentuk sikap positif karyawan terhadap pekerjaan, baik dalam hal produktivitas, loyalitas, maupun tanggung jawab kerja.²⁴ Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus meningkatkan motivasi kerja guna mencapai kinerja yang maksimal.

²¹ Husna and Prasetya, "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta."

²² Suparman, Jajang, and Wahyudin, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan PT Bekaert Indonesia Karawang."

²³ Alisha Maisan Falah and Hani Gita Ayuningtias, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. XYZ," *Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online)* 4, no. 6 (2020): 990–1001.

²⁴ Malva Bonnie Almira Afandi, Asri Rejeki, and Idha Rahayuningsih, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Tenaga Keperawatan Di Rumah Sakit X," *Psikosains* 16, no. 2 (2021): 99–106.

Dari hasil tersebut membuktikan suatu teori yang dikemukakan oleh Herzberg yang menyebutkan bahwa terdapat dua jenis faktor yang berkontribusi terhadap motivasi kerja: faktor motivator (*motivating factors*) yang dapat berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja, serta faktor kebersihan (*hygiene factors*) yang mencegah ketidakpuasan kerja.²⁵ Selain itu, jika kita telaah lebih dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang selaras dengan prinsip-prinsip dalam Islam terkait etika dan semangat kerja. Dalam hadits Rasulullah SAW disebutkan,

إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّةِ

Artinya: *"Sesungguhnya segala amal perbuatan tergantung pada niatnya"* (HR. Bukhari dan Muslim).

Hal ini menegaskan bahwa niat yang tulus dalam bekerja, termasuk dalam menjalankan tugas sebagai karyawan, menjadi dasar penting dalam membentuk motivasi internal yang kuat. Selain itu, Rasulullah SAW juga bersabda,

عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا قَالَتْ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: إِنَّ اللَّهَ تَعَالَى يُجِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ عَمَلًا أَنْ يُثَوِّقَهُ (رواه الطبرني والبيهقي)

Artinya: *Dari Aisyah r.a., sesungguhnya Rasulullah bersabda: "Sesungguhnya Allah mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional"* (HR. Thabrani dan Baihaqi).

²⁵ Carolina Novi Mustikarini et al., "Faktor-Faktor Motivasi Intrinsik Karyawan PT. XYZ (Studi Pada Penerapan Strategic Holding Pejabat Eselon 3)," *INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia* 6, no. 3 (2023): 398–414

Hadis ini mendorong umat Islam untuk tidak hanya sekadar bekerja, tetapi juga melakukannya dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab — ciri dari motivasi kerja yang tinggi. Lebih lanjut, firman Allah SWT dalam QS. At-Taubah ayat 105:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَلَمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: *“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan”*

Telah menjadi pengingat bahwa setiap amal manusia akan dilihat dan dinilai, baik oleh sesama maupun oleh Allah SWT. Ayat ini menegaskan bahwa bekerja dengan niat yang baik dan pelaksanaan yang maksimal merupakan bentuk tanggung jawab spiritual yang sejalan dengan dorongan motivasi kerja dalam mencapai kinerja terbaik.

J. Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti menyadari terdapat keterbatasan dalam yang terjadi selama pelaksanaan penelitian ini, yaitu:

1. Pada penelitian ini temuan motivasi kerja hanya berkontribusi sebesar 21,7% terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa sebagian besar faktor yang berkontribusi pada kinerja karyawan terdapat pada faktor faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, serta

budaya organisasi, yang juga berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

2. Perbedaan tekanan kerja pada masing-masing *job desk* dapat memengaruhi kondisi psikologis karyawan, yang pada akhirnya berpotensi memengaruhi objektivitas dalam menjawab kuesioner.
3. Penelitian ini dilakukan hanya dalam satu kali pertemuan pengambilan data, tanpa disertai wawancara mendalam, sehingga tidak memungkinkan peneliti untuk menggali informasi lebih lanjut mengenai perkembangan atau dinamika dari subjek yang diteliti