

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA TAMAN REKREASI SENGKALING UMM**

SKRIPSI



OLEH :

SELFI NGGULI HINAWALI

2019120026

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADDEWI
MALANG
2023**

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
TAMAN REKREASI SENGKALING UMM**

(Studi Penelitian Taman Rekreasi Sengkaling UMM)

Selfi Ngguli Hinawali¹, Drs, R Y Susanto, M.A.B², Imam Hidayat,SE.,MM³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai Taman Rekreasi Sengkaling UMM terkait dengan motivasi kerja. Seluruh karyawan Taman Rekreasi Sengkaling UMM yang berjumlah 35 orang merupakan populasi penelitian ini. Mereka juga menjabat sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian deskriptif kuantitatif. Untuk mengumpulkan data untuk penelitian ini, kuesioner, observasi, wawancara, dokumentasi, dan studi literatur semua digunakan. Pendekatan analisis regresi linier dasar digunakan untuk menguji data dalam penelitian ini. Temuan menunjukkan bahwa kinerja staf di Taman Rekreasi Sengkaling UMM secara signifikan dan menguntungkan dipengaruhi oleh motivasi karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan , Taman Rekreasi , Motivasi Kerja

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu unsur yang memiliki pengaruh signifikan terhadap perkembangan suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya. Fungsi sumber daya manusia bisnis dengan demikian harus terus dipertahankan dan dikelola dengan cara yang memungkinkan organisasi untuk memaksimalkan kontribusi mereka terhadap pencapaian tujuannya.

Menurut Rahmadinata & Ayuningtias (2017), Kinerja adalah tindakan yang diambil oleh seseorang atau kelompok individu sesuai dengan kekuatan dan kewajiban mereka untuk memajukan tujuan organisasi yang benar secara moral dan hukum. Menurut definisi ini, sering diperdebatkan bahwa pameran adalah pandangan tentang keadaan organisasi secara keseluruhan selama periode waktu yang telah ditentukan, di samping fakta bahwa presentasi adalah hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh penerapan praktis organisasi terhadapnya. sumber daya. Banyak faktor, termasuk yang lain, berdampak pada seberapa baik kinerja karyawan, antara lain pelatihan formal dan informal, peraturan kerja, gaji, tunjangan, lingkungan tempat kerja, jalur karir, insentif dan hukuman, motivasi, dan kepemimpinan organisasi.

Produktivitas karyawan adalah hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh tim individu di dalam organisasi dengan peran dan tugas yang ditentukan untuk mencapai tujuan organisasi secara etis, moral, dan hukum.

Menurut penelitian, kinerja karyawan didorong oleh motivasi kerja (Hakim & Alfiyah, 2021). Motivasi atau dorongan mencoba membuat seseorang bersemangat tentang sesuatu yang dapat membuat mereka tampil lebih baik. Hal ini memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan baik di masa depan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya, serta tujuannya masing-masing. Setiap bisnis bercita-cita untuk dapat mencapai tujuan sebanyak mungkin, dan

hal itu mungkin dilakukan jika stafnya bekerja dengan baik. Akibatnya, perusahaan berusaha untuk mendorong dan memotivasi orang untuk melakukannya dengan baik dengan menawarkan hadiah, peluang untuk sukses, pekerjaan yang lebih memuaskan, keamanan kerja, dan peraturan perusahaan.

Jenis insentif yang ditawarkan sejauh ini antara lain menawarkan upah yang adil, asuransi kesehatan, jaminan hari tua, tunjangan dan kondisi kerja yang nyaman, promosi dan peluang pertumbuhan bagi personel yang luar biasa, dan penghargaan atas kinerja yang patut diteladani. Karena setiap karyawan memiliki kebutuhan dan minat yang unik, mencari tahu jenis motivasi kerja dalam bisnis adalah tugas yang menantang.

Mengingat konteks tersebut, peneliti termotivasi untuk mempelajari produktivitas staf. Misalnya, judul penelitian yang disarankan peneliti adalah **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Taman Rekreasi Sengkaling UMM”**

1.2. Rumusan Masalah

Seperti disebutkan dibawah ini, masalah dengan penelitian ini: “Apakah berpengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Rekreasi Sengkaling UMM” ?

1.3. Tujuan Penelitian

Inilah yang ingin dilakukan penelitian ini: “Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Taman Rekreasi Sengkaling UMM”

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Studi ini merupakan perluasan dari pengetahuan yang dipelajari di perkuliahan, dan temuannya diantisipasi untuk memberikan informasi baru dan pemahaman yang lebih besar tentang subjek.

2. Bagi Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi Taman Rekreasi Sengkaling sebagai bahan masukan atau penilaian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas

Diharapkan bahwa penelitian ini akan memberikan kontribusi untuk penelitian yang sedang berlangsung, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya*. Bandung.
- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Deepublish.
- Alhusaini, A., Kristiawan, M., & Eddy, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 4(3), 2166–2172.
- Arnando, M., & Susanto, R. (2020). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT Magnum Attack Indonesia)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi).
- Bangun, W. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Bismala, L., & Handayani, S. (2017). Improving competitiveness strategy for SME's through optimization human resources management function. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 7, 416–424.
- Darmawan, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Palembang. *Jurnal Manajemen*, 10(2).
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1–13.
- Hakim, H., & Alfiyah, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cilacap. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis Dan Manajemen*, 6(1), 55–64.
- Jufrizen, J. (2018). *Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional terhadap kinerja pegawai dengan locus of control sebagai variabel moderating. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41–59.
- Kadarisman, M. (2019). Efektivitas Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Pelayanan Administrasi di Kota Depok. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 16(1), 17–32.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88.
- Kurnia, E., & Daulay, R. (2021). Analisis Dampak Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 301–306.

- Lantara, I. W. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Indonesia Tourism Development Corporation (Itdc). *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10(1), 231–240.
- Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Sutanto (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV*. Haragon Surabaya.
- Lestari, E. T. (2020). *Cara praktis meningkatkan motivasi siswa sekolah dasar*. Deepublish.
- Mujiatun, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 16(2).
- Nawawi, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Ningsih, O. L., Zaki, H., & Hardilawati, W. L. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 52–63.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(2), 85–100.
- Olivia, T. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang*.
- Rachmadinata, N. S., & Ayuningtias, H. G. (2017). Pengaruh manajemen talenta terhadap kinerja karyawan Lintasarta kota Jakarta. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 17(3), 197–204.
- Rahman, F. A., Anwar, A., Sahabuddin, R., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Witel Makassar. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 39–46.
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sindi, L. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi 2018)*.
- Sugiyono, P. D. (2017). Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D. *Penerbit CV. Alfabeta: Bandung*, 225, 87.
- Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. *Agora*, 7(1).
- Wibowo, W. (2014). *Manajemen Kinerja (Edisi Keenam)*. Jakarta: Jakarta: Rajawali Pers, 70.
- Wijaya, A. F., & Dinar, O. R. (2014). *Manajemen Publik: Teori dan Praktik*. Universitas Brawijaya Press.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan. *BASKARA: Journal of Business and Entrepreneurship*, 2(1), 45–54.

Zayd, B. B. F., & Habiburahman, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Aya Pujian Pratama Pada Masa Covid-19. *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(4), 293–302.