

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BARA BARBERSHOP DI SAMARINDA

Sattar^{1*}, Anzelena²
^{1,2}STIMI Samarinda
deceng.3578@gmail.com*



e-ISSN: 2987-811X

MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin

<https://ejournal.lumbungpare.org/index.php/maras>

Vol. 1 No. 2 September 2023

Page: 224-233

Article History:

Received: 21-09-2023

Accepted: 03-09-2023

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bara Barbershop di Samarinda. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 10 responden. Untuk melakukan analisis peneliti menggunakan teknik analisis data dengan analisis deskriptif, analisis untuk perhitungannya adalah dengan uji regresi linear sederhana, uji korelasi (r), koefisien determinasi (R^2). Uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien regresi linier sederhana (b_1) sebesar 0,150. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi kerja (X) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,150 satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hal tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,622 > t$ tabel 1.812 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 16,6%. Sedangkan 83,4% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Barbershop

PENDAHULUAN

Seiring pertumbuhan zaman dan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka gaya hidup masyarakat pun akan semakin berkembang. Hal ini membuat masyarakat semakin peduli dengan penampilan dan berlomba-lomba untuk memperbaiki penampilan salah satunya dengan cara mengubah gaya rambut mengikuti tren. Umumnya, hanya kaum perempuan yang dikenal suka mengganti gaya rambut, namun

sekarang kaum laki-laki pun juga peduli dengan gaya rambut. Dahulu, laki-laki hanya perlu datang ke tukang cukur di bawah pohon atau di pinggir jalan untuk memangkas rambut. Kini, tukang cukur di bawah pohon atau di pinggir jalan menjadi lebih modern dengan sebutan *barbershop*, namun dengan kualitas yang jauh lebih baik daripada tukang cukur di pinggir jalan. *Barbershop* umumnya menampilkan nuansa maskulin yang kental, mulai dari sumber daya manusia laki-laki dan konsumen yang umumnya laki-laki. *Barbershop* menjawab kebutuhan kaum laki-laki yang enggan memotong rambut di pinggir jalan dikarenakan tidak nyaman. Selain itu mereka juga enggan datang ke salon karena takut dianggap feminin. Bisnis *barbershop* semakin berkembang di Indonesia.

Pada bulan Desember tahun 2019, seluruh dunia dihebohkan dengan kemunculan virus *corona* atau yang dapat dikatakan sebagai pandemi covid19 (*corona virus disease* 2019). Virus *corona* merupakan salah satu jenis penyakit menular yang menyerang saluran pernafasan dan pertama kali ditemukan dan terdeteksi di Kota (Wuhan dan Tiongkok Sufiya,2021). Virus ini berbahaya dan tingkat penyebarannya sangat cepat serta sudah menjadi pandemi di berbagai negara di dunia Hanoatubun. Pandemi covid-19 yang terjadi bukanlah hal yang dapat diabaikan begitu saja karena menurut analisis dari pihak ahli medis mengatakan bahwa virus ini berbahaya dan juga mematikan. Untuk itu pemerintah menerapkan sejumlah kebijakan dalam rangka meminimalisir penyebaran dari virus yaitu dengan menerapkan pembatasan sosial berskala besar atau yang disebut dengan PSBB di berbagai wilayah dan memberikan peringatan kepada seluruh masyarakat untuk mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan seperti mengenakan masker, membersihkan tangan secara berkala, menjaga jarak (*social distancing*) dan tidak beraktivitas diluar rumah jika tidak memiliki kepentingan (Nasruddin dan Haq,2020).

Pengembangan SDM baik yang bekerja disektor publik maupun sektor swasta, perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Strategi untuk mengembangkan SDM yang dikenal dengan manajemen organisas, harus fleksibel dalam menerima gagasan-gagasan baru meskipun saat ini kurang sesuai dan dapat melakukan beberapa reformasi secara fundamental terhadap praktik dan kebijakan konfensioanl. Kemampuan karyawan baru yang digabung dengan program pengenalan dan pelantikan karyawan.

Salah satu UMKM yang bergerak dalam bidang usaha jasa yang terkena dampak dari adanya virus berbahaya ini adalah usaha *barbershop* yaitu mengalami penurunan pendapatan. *Barbershop* adalah sebuah usaha yang bergerak dalam jasa yang memberikan pelayanan penataan rambut yang saat ini sudah tersebar banyak di Indonesia. Usaha jasa ini adalah sebuah salon yang kegiatan pelayanannya ditujukan dan dikhususkan untuk para kaum laki-laki yaitu seperti jasa pemotongan atau pangkas rambut (*haircut*) dengan gaya atau model masa kini, mencuci rambut, mewarnai rambut, memijat dan yang lainnya. Usaha *barbershop* ditujukan bagi para laki-laki yang memiliki kepedulian terhadap penampilannya dalam hal kerapihan dan juga kebersihan (Izzatunnisa dan Pritasari,2021). Kegiatan usaha *barbershop* menurut (Halim dan Andreani,2017) pada umumnya sumber daya manusianya adalah dengan *gender* laki-laki dan begitu juga dengan pelanggannya. Pada umumnya saat melakukan pekerjaannya, para pekerja di *barbershop* atau yang biasa disebut dengan *barberman*. Seorang *barberman* dalam melayani kebutuhan dari para pelanggan seperti memotong atau memangkas rambut, lalu menata berbagai macam gaya rambut

yang diinginkan oleh pelanggan memerlukan kemampuan dan keterampilan dari seorang *barberman* dan hal ini yang menjadi nilai tambah bagi usaha *barbershop* untuk memenuhi kebutuhan dari para pelanggan. Oleh karena itu, dalam melakukan pekerjaannya terutama dalam menangani permintaan dari para pelanggan, setiap *barberman* atau karyawan yang bekerja di *barbershop* harus memperhatikan kinerja mereka dalam bekerja sehingga tidak mengecewakan pelanggannya (Kurniawan et al,2021).

Suatu perusahaan pasti mempunyai tujuan yang ingin dicapai dan dalam mencapai tujuan tersebut tidak terlepas dari peran sumber daya manusia (SDM). Tingkat suksesnya perusahaan dapat dilihat melalui kinerja sumber daya manusia atau tenaga kerja yang terlibat didalamnya (Ainanur dan Tirtayasa,2018). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung dari bagaimana karyawan yang berada di perusahaan dapat melaksanakan kewajiban dengan baik sebagai seorang karyawan mengenai tugas-tugas yang diberikan oleh setiap atasan. Setiap organisasi atau perusahaan harus berusaha untuk membantu karyawan-karyawannya dalam meningkatkan kinerja.

Jika setiap organisasi atau perusahaan menginginkan karyawannya oleh karyawannya. bekerja dengan baik, maka perusahaan harus dapat mengerti motivasi apa yang diinginkan. Motivasi kerja dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya perusahaan memberikan pujian, pemberian bonus, serta pemberian gaji atau upah yang adil dan sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan oleh setiap karyawannya, sehingga karyawan yang bekerja akan merasa lebih dihargai, diakui dan memperoleh apresiasi atas pekerjaan yang telah dilakukan. Adanya motivasi kerja dapat membuat karyawan melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, maksimal, fokus dan akhirnya akan menghasilkan kinerja yang baik dan optimal (Arianto dan Kurniawan,2020). Penelitian terdahulu dari (Hotiana dan Febriansyah,2018), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian terdahulu dari (Halim dan Andreani,2017), bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Di Kalimantan Timur, usaha barbershop telah berkembang dengan pesat khususnya di Samarinda. Pada masa pandemi, *barberman* yang bekerja di *barbershop* mengatakan bahwa dalam situasi ini terdapat penurunan jumlah pelanggan. Untuk mendapatkan atau memperoleh pelanggan tetap ini tidak mudah, biasanya para pelanggan ingin ditangani oleh karyawan atau *barberman* kepercayaan mereka dan untuk memperoleh kepercayaan dari pelanggan, seorang *barberman* dalam melaksanakan pekerjaan perlu untuk memperhatikan kinerjanya sehingga menghasilkan hasil yang baik sesuai keinginan pelanggan.

Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil kerja itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, salah satunya motivasi (Sutrisno, 2011). Motivasi kerja ialah suatu penggerak atau dorongan yang membuat seseorang merasa terdorong untuk dapat melakukan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan. Apabila karyawan mendapatkan motivasi kerja yang sesuai dan tepat, maka karyawan akan melakukan pekerjaan dengan maksimal dan baik (Busro,2018). Hal ini didukung oleh penelitian (Prastyo et al,2016) bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh dengan kinerja karyawan yang artinya jika motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan

semakin baik maka kinerja dari karyawan juga akan meningkat. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka judul dari penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bara Barbershop Di Samarinda.”

Sedangkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bara *Barbershop* di Samarinda?”. Selanjutnya tujuan dan manfaat penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bara *Barbershop* di Samarinda. Manfaat Penelitian bagi akademis diharapkan dapat memberikan informasi serta wawasan mengenai pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Bagi Perusahaan diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi perusahaan serta alternatif dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusianya.

METODE PENELITIAN

Adapun waktu dan tempat penelitian dilakukan pada bulan Januari sampai dengan Maret 2023. Sedangkan tempat penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan adalah Bara *Barbershop* di Samarinda yang berlokasi di Jl. Pangeran Antasari No. 80, Samarinda. Definisi operasional variabel adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut (Moh Nazir, 2005).

Motivasi merupakan pendorong bagi karyawan pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Adapun indikator motivasi yaitu: Minat. Karyawan akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Sikap Positif. Karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut terlibat dalam kegiatan tersebut serta akan berupaya seoptimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Kebutuhan. Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan pada Bara *Barbershop* di Samarinda.

1. Kinerja Karyawan (Y).

Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai untuk melakukan diperlukan motif tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Namun kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang standar dan umpan balik. Indikator dari kinerja karyawan terdiri dari kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Ketepatan Waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain bagi karyawan pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara *input* dan *output* kinerja karyawan pada Bara *Barbershop* di Samarinda.

Menurut (Sugiyono, 2017) bahwa populasi adalah seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek lain. Adapun populasi dalam penelitian yaitu Karyawan Bara *Barbershop* di Samarinda yang berjumlah 10 karyawan, 8 *barberman* dan 2 admin (Sugiyono, 2017).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Bara *Barbershop* di Samarinda jumlah karyawannya 10 orang. Menurut (Susharsimi Arikunto, 2002) jika jumlah subjek kurang dari 100, maka lebih baik sampel diambil semua sedangkan, jika jumlah subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%, Karena jumlah populasi yang ada kurang dari 100 yaitu 10 orang maka semua populasi dijadikan sampel penelitian.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data untuk menganalisis persoalan sesuai dengan batasan pokok materi serta permasalahan yang dihadapi dari data tersebut, antara lain: Sejarah Perusahaan, Struktur Organisasi, Data Kuesioner. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi dan menyebarkan kuesioner yang sudah dibuat kepada responden.

3. Observasi

Observasi dilakukan dengan meninjau langsung ke lapangan penelitian dengan tujuan mengetahui aktivitas dan metode kerja pada Bara *Barbershop* di Samarinda. Kuesioner. Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawabnya (Sugiyono, 2017). Skala pengukuran digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert*. Skala *Likert* adalah untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* mempunyai gradasi dari yang sangat positif sampai yang sangat negatif (Sugiyono, 2017). Skala untuk menghibur variabel dari 1 (satu) sampai 5 (lima) dengan tingkat pembobotan.

Tabel 1. Instrumen Penilaian Kuesioner Penelitian

Kode	Pernyataan	Skor
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
N	Netral	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber Data: (Sugiyono, 2017)

Studi Pustaka. Studi Pustaka merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan membaca buku-buku, literatur-literatur, jurnal-jurnal, referensi yang berkaitan dengan penelitian ini dan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan. Untuk sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer ini didapatkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden yaitu karyawan Bara *Barbershop* di Samarinda.

Selanjutnya untuk data sekunder data didapatkan secara tidak langsung yaitu dari referensi jurnal-jurnal dan juga buku-buku literatur yang memiliki kaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Skala *likert* dalam

penelitian ini digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai variabel dalam penelitian, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda, uji kolerasi (R) dan demeterminasi (R²) serta uji t dan uji F. Keseluruhan uji tersebut menggunakan program SPSS versi 20.

4. Analisis Regresi Linier Sederhana.

Analisis regresi linier sederhana adalah hubungan secara linier antara satu variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen (Y) apabila nilai variabel independen (X) mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, apakah positif atau negatif. Adapun bentuk persamaan dari regresi linier sederhana.

$$Y = a + b X + \varepsilon \dots\dots (Sugiyono, 2014)$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (nilai yang diprediksikan)

a = Konstanta (apabila nilai X = 0)

b = Koefisien regresi sederhana

X = Motivasi (nilai variabel independen)

ε = *standard error*

Koefisien korelasi adalah bilangan yang menyatakan kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih atau juga dapat menentukan arah dari kedua variabel. Untuk kekuatan hubungan, nilai koefisien korelasi berada di antara -1 dan 1, sedangkan untuk arah dinyatakan dalam bentuk positif (+) dan negatif (-) (Sofiyah, 2014).

Koefisien determinasi (R²) adalah angka untuk menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat) (Sofiyah, 2014). Jadi koefisien determinasi adalah mengukur seberapa jauh kemampuan variabel X mempengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi maka semakin baik kemampuan X mempengaruhi Y (Ghozali, 2014).

Validitas item ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, dalam penelitian ini dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05% artinya suatu item dianggap valid juga berkorelasi signifikan dengan kriteria menggunakan r kritis pada taraf signifikansi 0,05% (Riduwan, 2014). Pada program SPSS Teknik pengujian yang sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi korelasi *Bivariate Pearson* (Produk *Momen Pearson*).

Pengujian menggunakan uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Kriteria pengujian adalah Jika r dihitung (diuji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid).

Jika r dihitung $< r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrument atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid). (Priyanto, 2010).

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Butir kuesioner dikatakan *reliable* (layak) jika *cronbach's* alpha $> 0,06$ dan dikatakan tidak *reliable* jika *cronbach's* alpha $< 0,6$. (Priyanto, 2010).

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independent keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik dan dengan melihat histogram dengan keduanya. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya maka data menunjukkan pola distribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas. Selain dari grafik dan histogram yang tersaji, normalitas dapat dideteksi dengan uji Kolmogorov-Smirnov (Hasan, 2001).

Data berdistribusi normal, jika nilai sig (signifikansi) $> 0,05$. Data berdistribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi) $< 0,05$.

5. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji hipotesis (uji t) digunakan untuk mengetahui apakah koefisien regresi signifikan atau tidak pada masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) (Nachrowi dan Usman, 2002). Dengan keterangan uji hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Tidak ada pengaruh antara motivasi terhadap kinerja.

H_a : Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Menentukan taraf signifikan dengan ketentuan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan atau pengaruh antara perputaran Motivasi (X) dengan Kinerja (Y). Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, hal ini menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan atau pengaruh antara motivasi (X) dengan kinerja (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai Koefisien regresi liner sederhana (b_1) sebesar 0,150. Hal ini memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi kerja (X) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,150 satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hal tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,622 > t$ tabel 1.812 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 16,6%.

Pada motivasi kerja karyawan peneliti menggunakan 3 indikator dengan 3 item pertanyaan, yaitu minat, sikap positif dan kebutuhan. hasil uji validitas motivasi kerja dengan 3 item. Dari 3 item diatas nilai deskriminasi item pada kolom *corrected item*

total *correlation* lebih dari 0,549 sehingga 3 item kuesioner motivasi kerja bisa dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tentang motivasi kerja bahwa item pernyataan yang berkaitan dengan indikator minat karyawan dalam kategori baik. Artinya bahwa karyawan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan jika kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya. Item pernyataan yang berkaitan dengan indikator sikap yang positif pada kategori baik. Hal tersebut menjelaskan karyawan yang mempunyai sikap positif terhadap suatu pekerjaan akan rela untuk ikut terlibat dalam kegiatan tersebut serta akan berupaya seoptimal mungkin menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kemudian item pernyataan pada indikator kebutuhan karyawan kategori baik. Karyawan mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berupaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dengan melaksanakan serangkaian aktivitas atau kegiatan pada Bara *Barbershop* di Samarinda.

Pada hasil uji validitas kinerja dengan 4 item. Dari 4 item di atas nilai deskriminasi item pada kolom *corrected item-total correlation* lebih dari 0,549 sehingga 4 item kuesioner kinerja karyawan bisa dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrument pengumpulan data.

Berdasarkan hasil tanggapan responden pada tabel di atas tentang kinerja karyawan bahwa item pernyataan yang berkaitan dengan indikator kualitas karyawan dalam kategori baik. Persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan sudah baik namun masih proses dalam peningkatan. Item pernyataan yang berkaitan dengan indikator kuantitas karyawan pada kategori baik. Penyelesaian setiap kerja karyawan selalu meningkat setiap harinya. Kemudian item pernyataan pada indikator ketepatan waktu kategori baik. Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan baik, dilihat dari *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain bagi karyawan. Item pernyataan pada indikator efektivitas atau pada kategori sangat baik. Hasil yang dicapai setiap karyawan sesuai dengan target dan keinginan karyawan secara terpenuhi. Pada indikator efektivitas sangat tinggi pada penelitian ini. Hal tersebut dikarenakan target yang menjadi standard di Bara *Barbershop* telah dipenuhi oleh karyawannya sehingga berdampak pada peningkatan konsumen atau pelanggan yang berkunjung di Bara *Barbershop*.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Aden Prawiro dkk (2020:21) dengan judul pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Unggul Abadi di Jakarta. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 10,945 + 0,799X$, dan nilai koefisien korelasi 0,767 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 58,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$. Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan analisis data yang telah dilakukan serta pembahasan yang telah di kemukakan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan nilai Koefisien regresi liner sederhana (b_1) sebesar 0,150. Hal ini

memiliki pengertian bahwa apabila terjadi peningkatan variabel motivasi kerja (X) sebesar satu satuan maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,150 satu-satuan dengan asumsi variabel lain tetap. Hal tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar $0,622 > t$ tabel 1.812 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,001 < 0,05$ yang artinya bahwa motivasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 16,6%.

Saran

Bertolak dari kesimpulan penelitian maka peneliti mencoba memberikan masukan atau pertimbangan berupa saran-saran : Pada Bara *Barbershop*, berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa kinerja karyawan sudah dalam kategori baik, namun lebih baik lagi jika ditingkatkan hingga pada kategori sangat baik, mengingat persaingan yang semakin meningkat tentu juga perlunya peningkatan kinerja karyawan yang semakin baik. Pada penelitian selanjutnya diharapkan agar mampu melihat faktor-faktor atau variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi eksternal serta variabel kepemimpinan yang dirasa mampu mempengaruhi kinerja karyawan di Bara *Barbershop*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi dukungan baik moril maupun materil terhadap pelaksanaan kegiatan ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [2] Abidin, Zainal. 2007. *Analisis Eksistensial*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persad.
- [3] Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- [4] Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- [5] Arianto, N., & Kurniawan, H. 2020. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber).
- [6] Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur.
- [7] Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- [8] Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- [9] Dra.H. Salidi Samsudin, M.M.M.Pd. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- [10] El Karimah, Khoirunnisa. 2012. *Hubungan Stres dengan Kepuasan Kerja Karyawan di Tiga Direktorat Operasional PT PLN (Persero)*. Skripsi Program Sarjana Ilmu Administrasi Negara. Depok: Universitas Indonesia
- [11] Fayol, Henry. 2010. *Manajemen Public Relations*. Jakarta: PT Elex Media.
- [12] Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS). Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas.

- [13] *Hadari Nawawi*. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Bisnis Yang Kompetitif)*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press. Halim dan Andreani, 2017. *Metode Penelitian*. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- [14] Hanoatubun, S. 2020. *Dampak Covid-19 Terhadap Perekonomian Indonesia*. Journal of Education, Psychology and Counseling. Vol. (2), No. (1),. 46-153.
- [15] *Hasibuan, Malayu*. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [16] *Hasibuan, Malayu*. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [17] *Heidjrachman, Ranupandjojo dan Suad Husnan*. 2002. *Manajemen Personalia. Edisi IV*. Yogyakarta: BPFE.
- [18] *Kaswan*. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [19] *Kerlinger*. 2006. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [20] *Mahmudi*. 2010. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UUP STIM YKPN.
- [21] Manullang. 2000. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- [22] *Mathis.L.Robert dan Jackson. H. John*. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Buku kedua.
- [23] Nasruddin dan Haq. 2020 *Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dan Masyarakat Berpenghasilan Rendah*. Abstrak.
- [24] *Nazir, Moh*. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [25] *Riduwan*. 2014. *Metode & Teknik Penyusunan Proposal Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- [26] Riyadi, S. 2011. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. Jawa Timur: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 13 (1) : 40-55.
- [27] *Sedarmayanti*. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- [28] Sony Yuwono dkk. 2008. *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi yang Berfokus Pada Strategi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- [29] *Sugiyono*. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [30] *Suparyadi*. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- [31] *Sutrisno*. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.