

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Perguruan Tinggi Vokasi di Majalengka

Karim Pamela¹, Khusni²

¹⁻²Universitas Sindang Kasih Majalengka

Corresponding author: karimpamela.14@uskm.ac.id

Abstract

Using a case study at the YPIB Majalengka Nursing Academy, the purpose of this study was to identify and analyze the effect of motivation on the performance of education personnel at Vocational Colleges in Majalengka. This study used 21 saturated samples. Quantitative methods process data from questionnaires before being converted into numerical data using a Likert scale. The results of the work motivation coefficient table show that the t-score value is $2.163 > t_{table} 1.708$ and a significant value of $0.040 < 0.05$, so H_a is accepted and H_0 is rejected, indicating that motivation has an effect. The results showed that motivation has a significant impact on the performance of employees of the YPIB Majalengka Nursing Academy. A high level of motivation indicates a need for achievement, which means that high motivation will be essential to improve employee performance at Majalengka Vocational College.

Keywords: motivation, performance, educational staff

Abstrak

Dengan menggunakan studi kasus di Akademi Keperawatan YPIB Majalengka, tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi Vokasi di Majalengka. Penelitian ini menggunakan 21 sampel jenuh. Metode kuantitatif digunakan untuk mengolah data dari kuesioner sebelum diubah menjadi data angka menggunakan skala likert. Hasil dari tabel coefficient motivasi kerja menunjukkan bahwa nilai thitung $2,163 > t_{tabel} 1,708$ dan nilai signifikan $0,040 < 0,05$, sehingga H_a diterima dan H_0 ditolak, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan Akademi Keperawatan YPIB Majalengka. Tingkat motivasi yang tinggi menunjukkan kebutuhan akan prestasi, yang berarti bahwa motivasi yang tinggi akan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan di Perguruan Tinggi Vokasi Majalengka.

Kata Kunci: motivasi, kinerja, tenaga kependidikan

Introduction

Dalam banyak bidang, terutama dalam kehidupan suatu kelompok organisasi, elemen manusia terkadang menjadi masalah utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan. Organisasi adalah kelompok sosial yang diatur secara sadar dengan batasan reaktif yang dapat diidentifikasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan (Nasution & Sinaga, 2023). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan direncanakan dan ditetapkan oleh anggota organisasi. Faktor sumber daya manusia, baik pemimpin maupun karyawan, harus ada dalam pola tugas dan pengawasan yang menentukan apakah tujuan organisasi tercapai.

Sumber daya manusia adalah bagian penting dari organisasi. Agar operasi manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi. Selain itu, mereka harus berusaha mengelola organisasi sebaik mungkin sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Patricia, 2023), kinerja karyawan didefinisikan sebagai prestasi atau hasil kerja seorang karyawan yang dinilai dari segi kualitas dan kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebuah organisasi adalah baik karena meningkatkan kemampuan sumber daya manusia adalah bagian penting dari meningkatkan kinerja karyawan.

Meningkatkan kinerja karyawan akan memungkinkan organisasi untuk bertahan dalam lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu, meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang paling sulit bagi manajemen. Ini karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah salah satu komponen investasi terbesar dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki kompetensi dan keterampilan yang dapat memajukan perusahaan. Faktor manusia sangat penting untuk setiap upaya.

Masalah kinerja karyawan seringkali muncul di hadapan setiap organisasi. Setiap pimpinan organisasi akan selalu berusaha untuk memastikan bahwa setiap tugas dilakukan secara efektif dan efisien dan mencapai hasil maksimal. Organisasi harus memiliki sistem kerja yang baik atau kinerja yang baik agar mencapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang diinginkan. Oleh karena itu, keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada seberapa baik atau buruk kinerjanya. Di mana kinerja suatu organisasi bergantung pada kinerja karyawannya, yang berfungsi sebagai penggerak utama organisasi atau institusi. Kinerja adalah pelaksanaan perencanaan. Kinerja pekerja berdampak langsung pada kemajuan atau kemunduran yang dialami organisasi atau perusahaan (Rahman et al., 2020).

Kinerja seorang karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepada mereka. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan atau visi tertentu (Judge et al., 2008).

Motivasi kerja adalah perasaan atau keinginan seseorang untuk berada dan bekerja dalam lingkungan tertentu untuk melakukan tindakan yang menguntungkan bagi mereka sendiri dan terutama bagi perusahaan. Intensif, tunjangan, gaji tambahan, atau sanksi dapat menjadi sumber motivasi bagi karyawan untuk berubah (Manik, 2019). Segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan yang dapat mempengaruhi cara mereka melakukan pekerjaan mereka di tempat kerja disebut lingkungan kerja (Ananda, 2023).

Menurut data yang dikumpulkan dari Akademi Keperawatan YPIB Majalengka, selama bulan Januari 2023, ada 9 pegawai yang tidak hadir, dengan izin 37 kali, cuti 12 kali, dan 2 absen. Karena pegawai yang tidak masuk tetap akan diberitahu dan menjelaskan alasan ketidakhadirannya, ketidakhadiran pegawai untuk cuti atau izin tetap dapat ditolerir.

Menurut wawancara yang penulis lakukan pada Februari 2023 dengan kepala bagian tata usaha Akademi Keperawatan YPIB Majalengka, ada sedikit kesulitan ketika banyak pegawai tidak hadir secara bersamaan. Ini akan membuat pegawai lain lebih terbebani untuk menyelesaikan tugas pegawai yang tidak hadir, sehingga memperpanjang waktu pelayanan. Data absensi dan kedisiplinan (baik keterlambatan atau pulang sebelum waktunya) dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai.

Pegawai biasanya menerima tunjangan kinerja yang sesuai dengan jabatan atau tingkat mereka untuk mendorong mereka untuk lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Sebaliknya, jika pegawai menunjukkan kinerja yang buruk dan sering terlambat atau tidak hadir, pegawai tersebut akan dihukum dengan pemotongan tunjangan sesuai dengan ketidakdisiplinannya dan juga akan dihukum untuk ketidakdisiplinannya.

Menurut informasi di atas, peran pemimpin sangat penting untuk meningkatkan

kinerja karyawan karena mereka membutuhkan pengaruh terhadap sikap karyawannya saat mengelola dan mengontrol berbagai fungsi dalam organisasi agar tetap berjalan sesuai dengan tujuan organisasi. Kepemimpinan seorang pemimpin sangat dipengaruhi oleh bagaimana para bawahannya berperilaku. Bahkan lebih dari kepemimpinan yang ada, bawahan sangat membutuhkan motivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika ada kepemimpinan yang baik dan karyawan merasa puas dengan apa yang mereka terima, mereka akan meningkatkan kinerjanya (Aulia & Sasmita, 2014).

Suatu institusi sangat mengharapkan kinerja karyawan yang baik. Organisasi dapat bertahan dalam persaingan global jika memiliki lebih banyak karyawan yang berkinerja tinggi. Semua pekerja harus memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan cara yang efektif dan efisien. Indikator keberhasilan karyawan adalah kepuasan pelanggan, pengurangan keluhan, dan pencapaian target yang optimal. Selain itu, kinerja karyawan Akademi Keperawatan YPIB Majalengka dapat diukur melalui penyelesaian tugas secara efisien dan memenuhi tanggung jawab dan tanggung jawab mereka, yang masing-masing berkorelasi linear dan positif dengan keberhasilan organisasi.

Dari uraian di atas, dapat diduga bahwa motivasi sangat dibutuhkan dalam menjalankan suatu pekerjaan yang dengannya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu penulis tertarik melakukan suatu penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja tenaga kependidikan pada Perguruan Tinggi Vokasi di Majalengka.

Keahlian dalam mengarahkan pekerja untuk mencapai tujuan organisasi sehingga mereka ingin bekerja dan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi dan keinginan mereka sendiri dikenal sebagai motivasi. Seseorang melakukan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik itu kebutuhan ekonomis seperti mendapatkan uang atau kebutuhan nonekonomis seperti mendapatkan penghargaan dan keinginan yang lebih besar. Untuk memenuhi semua kebutuhan ini, seseorang harus bekerja lebih giat dan aktif. Untuk mencapai hal ini, diperlukan motivasi kerja, yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja dan membuatnya terus berusaha.

Pemberian motivasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan karena dapat secara langsung meningkatkan kinerja mereka (Sembiring et al., 2021; Umar & Norawati, 2022). Ini menunjukkan adanya dorongan dan keinginan pegawai untuk berusaha lebih jauh untuk membangun organisasi, dengan mempertimbangkan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan pribadi mereka (Saputra & Fernos, 2023). Karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka jika mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka, kapan mereka dapat berperan, dan jika mereka dinilai atas kinerja mereka berdasarkan perilaku. Penilaian kinerja harus adil dan tidak memihak, dan harus menunjukkan kinerja sebenarnya (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Kinerja adalah jumlah kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Agar kinerja tetap stabil, karyawan harus menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor ini termasuk menentukan motivasi untuk bekerja, memberikan reward, dan menerapkan hukuman atau hukuman atas pelanggaran (Syafiq, 2021). Dengan demikian, motivasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan (Hustia, 2020)(Marlius & Pebrina, 2022).

Setiap organisasi membutuhkan motivasi kerja, jadi organisasi terus mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan organisasi (Septiadi et al., 2020). Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya perasaan dan didahului dengan tanggapan terhadap suatu tujuan. Motivasi juga dapat didefinisikan sebagai dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga untuk mencapai suatu tujuan (Farisi et al., 2020). Jika suatu organisasi dapat mengidentifikasi karyawan yang memiliki motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang dimaksudkan untuk mencapai dan melaksanakan tujuan pekerjaan, kinerjanya akan optimal (Hidayat et al., 2024).

Oleh karenanya, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi biasanya lebih produktif. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Hutagalung, 2022; Kasman, 2021). Motivasi adalah perasaan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan. Menurut (Subariyanti, 2017), ada korelasi positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi akan lebih produktif dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan.

Research Methods

Menurut (Sugiono, 2016) metode penelitian verifikatif sebagai jenis penelitian yang pada dasarnya menguji teori melalui pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan perhitungan statistik untuk mengukur pengaruh variabel X terhadap Y. Dengan kata lain, metode verifikatif berarti menguji teori dengan menguji hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis itu diterima atau tidak. Penelitian ini berfokus pada pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Penelitian ini melibatkan 21 anggota staf Akademi Keperawatan YPIB Majalengka.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sampel total, atau populasi, yang berarti jumlah sampel sama dengan populasi. Ini sesuai dengan pendapat (Arikunto, 2019) yang menyatakan bahwa sampel yang kurang dari 100 lebih baik diambil secara keseluruhan, tetapi yang lebih dari 100 dapat mengambil 10–15 persen atau 20–25 persen atau lebih. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, penulis mengumpulkan data dari 21 orang melalui observasi, wawancara, angket, dan dokumentasi. Penulis menggunakan dua pendekatan untuk pengolahan dan analisis data: analisis logika yang didukung oleh literatur dan pendekatan statistik untuk menghitung prosentase hasil jawaban dari angket yang dibagikan kepada responden.

Result and Discussions

Hasil penelitian menunjukkan bahwa total responden (N) adalah 21 karyawan Akademi Keperawatan YPIB Majalengka, dengan nilai rata-rata 61,63 dan standar deviasi (σ) 10,447. Tabel distribusi frekuensi data motivasi menunjukkan bahwa nilai rata-rata 61,63 menunjukkan bahwa karyawan tersebut termasuk dalam kategori yang tinggi, sehingga tidak ada peningkatan yang diperlukan. Hal ini ditunjukkan oleh jawaban responden tentang motivasi, di mana 79% melebihi rata-rata. Hasil penelitian awal menunjukkan bahwa tidak ada motivasi di Akademi Keperawatan YPIB Majalengka. Dari perhitungan dengan bantuan program SPSS dibawah ini:

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VARIABLE_X	61.63	10.447	21
VARIABLE_Y	68.05	8.687	21

Tabel statistik deskriptif dapat ditemukan di atas. Simpangan baku variabel X adalah 10.447, dan simpangan baku variabel Y adalah 8.687. Rata-rata variabel X adalah 61.63, dan rata-rata variabel Y adalah 68.05. N adalah jumlah kasus yang sedang berjalan, atau 21 kasus.

Correlations			
		VARIABLE X	VARIABLE Y
VARIABLE_X	Pearson Correlation	1	.431**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	21	21
VARIABLE_Y	Pearson Correlation	.431**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	21	21

****.** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada tabel korelasi sebelumnya, besar korelasi antara X dan Y adalah 0.431, dengan signifikansi 0.000. Proses pemeriksaan dilakukan dengan metode dua ekor (2-tailed), dan jumlah kasus jalan adalah 21. Dalam ketentuan ini, H_a diterima dan H_o ditolak jika signifikansi di bawah atau sama dengan 0.05. Besar r_{tabel} dengan N 21 pada kesalahan 5% adalah 0.207 dan pada kesalahan 1% adalah 0.270, yang menunjukkan bahwa 0,431 lebih besar daripada 0,270 dalam tabel. Jadi, ada hubungan yang signifikan antara motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, data sampel dapat digeneralisasikan ke populasi sampel atau diwakili populasi. Berdasarkan tabel penentuan koefisien korelasi dapat dinyatakan bahwa tingkat hubungan antara motivasi (X) terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y) adalah sedang (0.431) karena berada pada interval 0.40-0.599.

Digunakan teknik analisis korelasi, hipotesis pertama menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Akademi Keperawatan YPIB Majalengka. Dengan menggunakan hasil dari perhitungan korelasi dengan rumus product moment, $r_{hitung} = 0,431$. Selanjutnya, hasil perhitungan dibandingkan dengan r_{tabel} , yang memiliki N = 21 dan taraf signifikansi 0,05. Hasil menunjukkan bahwa r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau 0,431 lebih besar dari 0,207, yang berarti hipotesis nihil (H_o) ditolak dan hipotesis kerja (H_a) diterima. Karena $t_{hitung} = 4,577$ lebih besar dari $t_{tabel} = 0,677$, atau 4,577 lebih besar dari 0,677, hasil uji keberartian korelasi dengan siswa t menunjukkan bahwa koefisien korelasi yang dihasilkan adalah berarti. Hasil uji hipotesis sebelumnya memungkinkan kesimpulan bahwa hipotesis pertama benar. Tingkat hubungan antar variabel tinggi, seperti yang ditunjukkan oleh besarnya r_{hitung} 0,431. Untuk lebih jelasnya sebagaimana terlihat dalam hasil perhitungan dengan program SPSS berikut ini:

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VARIABLE_Y	68.05	8.687	21
VARIABLE_X	61.63	10.447	21

Tabel di atas menunjukkan statistik deskriptif untuk variabel Y—kinerja tenaga kependidikan—rata-rata 68.05, dengan simpangan baku atau standar deviasi 8.687. Variabel X, motivasi, memiliki rata-rata 61.63, dan standar deviasi 10.447. N (kasus) adalah jumlah kasus yang sedang jalan atau sedang diolah.

Correlations			
		VARIABLE Y	VARIABLE X
Pearson Correlation	VARIABLE_Y	1.000	.431
	VARIABLE_X	.431	1.000
Sig. (1-tailed)	VARIABLE_Y	.	.000
	VARIABLE_X	.000	.
N	VARIABLE_Y	21	21
	VARIABLE_X	21	21

Tabel di atas menunjukkan korelasi antara variabel motivasi (X) dan variabel kinerja tenaga kependidikan (Y). Dalam tabel matrik korelasi, korelasi pearson, atau korelasi product moment, digunakan. Pada tabel ini, variabel Y memiliki korelasi dengan X dan Y, serta variabel X memiliki korelasi dengan Y dan X. Besarnya korelasi variabel X dengan Y adalah 0,431, dan variabel Y memiliki korelasi dengan Y adalah 1.000. Jumlah kasus yang jalan atau diolah dalam penelitian ini adalah 21 kasus dengan uji satu pihak atau one-tilled.

Dalam matrik korelasi, baris X dan kolom Y masing-masing memiliki angka 0.431, yang menunjukkan koefisien korelasi yang positif antara variabel motivasi dan variabel kinerja tenaga kependidikan. Jumlah 0.431 adalah nilai hitung. untuk memeriksa signifikansi hipotesis untuk menentukan validitasnya. Dalam kasus di mana H_a diterima dan H_o ditolak, signifikansi di bawah 0.05.

Untuk menguji hipotesis, kami membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Untuk taraf kesalahan 5% dengan $N = 21$, kami menemukan bahwa nilai rhitung 0,207 dan nilai rtabel 0,270, yang menunjukkan bahwa harga rhitung lebih tinggi dari rtabel ($0.431 > 0.270 > 0.207$). Oleh karena itu, H_a diterima, dan H_o ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan sebesar 0,431 antara motivasi (X) dan kinerja tenaga kependidikan (Y).

Model Summary ^b										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. Change	F Durbin-Watson
1	.431 ^a	.185	.177	7.883	.185	20.947	1	20	.000	2.111
a. Predictors: (Constant), VARIABLE X										
b. Dependent Variable: VARIABLE Y										

Koefisien determinasi, atau R Square, sebesar 0,185, atau 18,5%, digunakan untuk menghitung persentase pengaruh variabel independen (predictor) terhadap perubahan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi diperoleh dari pengolahan data dengan program SPSS. Ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen (predictor/X) sebesar 18,5% terhadap perubahan variabel dependen (kriterium/Y). Variabel lain, yaitu motivasi, memengaruhi 81,5 persen dari total.

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1301.701	1	1301.701	20.947	.000 ^a
	Residual	5717.033	19	62.142		
	Total	7018.734	20			
a. Predictors: (Constant), VARIABLE_X						
b. Dependent Variable: VARIABLE_Y						

Dengan df_1 = derajat kebebasan pembilang 1 dan df_2 = derajat kebebasan penyebut 19, tabel anova di atas menunjukkan nilai Fhitung sebesar 20.947. Nilai signifikansi 0.000 ditemukan di kolom signifikansi, yang menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. untuk memeriksa signifikansi hipotesis untuk menentukan validitasnya. Untuk ketentuan penerimaan atau penolakan, H_a diterima dan H_o ditolak jika signifikansi di bawah atau sama dengan 0.05. Setelah menguji hipotesis dengan membandingkan F_{tabel} dengan df_1 dan df_2 27, kami menemukan bahwa F_{tabel} adalah 3.94 untuk taraf 5%. Dengan demikian, Fhitung (20.947) lebih besar dari F_{tabel} (3.94), dan H_a diterima sedangkan H_o ditolak. Oleh karena itu, dapat diterapkan pada populasi. Dalam pengujian, nilai F dapat digunakan untuk menentukan apakah variasi nilai variabel independen dapat menjelaskan atau menggambarkan variasi nilai variabel dependen.

Coefficients ^a									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	45.983	4.890		9.403	.000			
	VARIABLE_X	.358	.078	.431	4.577	.000	.431	.431	.431
a. Dependent Variable: VARIABLE_Y									

Dengan harga beta nol 45.983 (a) dan harga beta satu (b) 0.358, persamaan garis regresi berikut dapat dibuat antara motivasi dan kinerja tenaga kependidikan:

$$Y = 45.983 + 0.358X$$

Dengan menggunakan persamaan regresi di atas, kita dapat memprediksi atau memperkirakan bagaimana pengaruh variabel independen, yaitu motivasi, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja tenaga kependidikan. Misalnya, kita dapat mengatakan bahwa jika nilai motivasi meningkat 1 maka nilai kinerja tenaga kependidikan meningkat 0.358, atau jika nilai motivasi meningkat 10 maka nilai kinerja tenaga kependidikan meningkat 3.58.

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t_{test} sebesar 4.577. Untuk mengetahui apakah variabel independen (X) memengaruhi perubahan nilai variabel dependen (Y), nilai ini digunakan untuk menguji koefisien regresi. untuk memeriksa signifikansi hipotesis untuk menentukan validitasnya. Dalam hal ketentuan penerimaan atau penolakan, jika signifikansi di bawah 0.05 atau sama dengan 0.05, maka H_a diterima dan H_o ditolak, karena besarnya signifikansi adalah 0.000. Hasilnya adalah bahwa motivasi (X) memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan (Y).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi

karyawan pendidikan dan kinerja mereka. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai totalnya adalah 3,784, dengan taraf signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Akibatnya, H_0 diterima, dan H_a ditolak. Pengujian ini menunjukkan secara statistik bahwa motivasi memengaruhi kinerja guru. Ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memengaruhi kinerja tenaga kependidikan di Akademi Keperawatan YPIB Majalengka.

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang sangat mempengaruhi pertumbuhan suatu organisasi atau institusi. Oleh karena itu, sangat penting bagi setiap organisasi atau institusi untuk menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sehingga mereka dapat berfungsi dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Dengan meningkatkan kinerja tenaga kependidikan, suatu institusi dapat mencapai keberhasilan (Podungge, 2018; Wirawan, 2021). Perilaku karyawan memastikan keberhasilan organisasi. Suatu perusahaan harus memperlakukan karyawannya secara manusiawi, yaitu dengan memberikan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, memberikan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk berkembang, dan memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Jika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, mereka akan menjadi lebih setia pada pekerjaan mereka.

Kinerja tenaga kependidikan adalah hasil yang dapat dicapai oleh sekelompok orang yang bekerja untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Produk atau jasa yang dibuat atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang, atau apa yang dikerjakan disebut kinerja dalam arti prestasi kerja (Efendi et al., 2019).

Menurut (Putri et al., 2022; Wungow et al., 2016), kinerja adalah proses mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang saat melaksanakan tugas pekerjaannya. Selain itu, kinerja tenaga kependidikan dapat didefinisikan sebagai penampilan pegawai dalam melakukan tugas mereka. Pegawai dianggap berprestasi kerja baik jika mereka melakukan tugas dengan baik, yaitu mencapai tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan atau melebihi tujuan tersebut.

Kinerja karyawan pendidikan dipengaruhi oleh banyak variabel. Ini mencakup kemampuan, pengalaman sebelumnya, motivasi, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan dengan rekan kerja (Ananda, 2023; Hustia, 2020; Saputra & Fernos, 2023). Kinerja yang baik adalah kunci, dan setiap organisasi ingin mencapai tujuan terbaiknya. Perusahaan berupaya memberikan penghargaan, kesempatan untuk berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan untuk mendorong kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja organisasi yang efektif dan efisien, kinerja pegawai harus menjadi prioritas utama. Untuk mencapai tujuan ini, pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengarahkan pegawai dan memahami perilaku dan dorongan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka.

Faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu disebut motivasi. Motivasi, menurut (Hidayat et al., 2024; Hustia, 2020; Iqlima, 2023; Kholid, 2017), adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi mental yang positif dan optimistis di tempat kerja akan memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Minat adalah bagian penting dari kepribadian, kekuatan alami. Saat-saat seperti ini, perhatian seseorang terkonsentrasi pada satu hal yang dianggap penting. Minat ini selalu mengandung elemen afektif yang kuat, seperti perasaan dan emosional. Dalam kondisi seperti ini, motivasi karyawan sekolah sangat berpengaruh.

Motivasi utama datang dari diri sendiri. Sebagaimana dijelaskan oleh (Uno, 2023), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja, membuat mereka ingin bekerja sama, bekerja dengan baik, dan mengarahkan semua upaya

mereka untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Seperti yang ditunjukkan oleh banyak penelitian yang menyelidiki pengaruh motivasi terhadap kinerja, motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pendidikan.

Conclusion

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan di Akademi Keperawatan YPIB Majalengka. Motivasi yang tinggi dan menunjukkan kebutuhan terhadap prestasi, yang berarti bahwa motivasi yang tinggi akan sangat penting untuk memperbaiki kinerja karyawan pada Perguruan Tinggi Vokasi di Majalengka. Tidak memenuhi harapan dalam motivasi kerja pegawai mungkin karena kemampuan mereka untuk mempengaruhi dan bekerjasama dengan rekan kerja mereka dan kurang menjaga hubungan sosial. Oleh karena itu, pimpinan harus mendorong karyawan mereka untuk terus bekerja sama dengan karyawan lain dalam bidang yang berbeda dan mempertahankan hubungan kekeluargaan dan kekerabatan di Akademi Keperawatan YPIB Majale.

References

- Ananda, F. R. (2023). Literature Review Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Karyawan CV. Tidar Jaya. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 4(2), 75–85.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian*. Rineka Cipta.
- Aulia, R., & Sasmita, J. (2014). *Pengaruh pendidikan dan pelatihan kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja perawat rawat inap di RSUD Kabupaten Siak*.
- Efendi, S., Darmawi, E., & Noviyanto, H. (2019). Fungsi Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Kedurang Kabupaten Bengkulu Selatan. *MIMBAR: Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 8(1), 48. <https://doi.org/10.32663/jpsp.v8i1.937>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). pengaruh Motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. angkasa pura II (persero) kantor cabang kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287–297.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu*

Sosial, 3(1), 201–210.

Iqlima, F. (2023). Strategi Belajar dalam Motivasi Membaca Siswa. *TSAQOFAH*, 4(2), 917–922. <https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v4i2.2426>

Judge, T. A., Klinger, R., Simon, L. S., & Yang, I. W. F. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*, 2(5), 1982–2000.

Kasman, P. S. P. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 689–696.

Kholid, I. (2017). Motivasi Dalam Pembelajaran Bahasa Asing. *English Education: Jurnal Tadris Bahasa Inggris*, 10(1), 61–71.

Manik, R. (2019). Implementasi Pemberian Reward dan Punishment Untuk Meningkatkan Etos Kerja Guru. *Jurnal Masalah Pastoral*, 7(0–1), 70–85.

Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 1218–1238.

Nasution, M. A. F. G., & Sinaga, R. P. K. (2023). Analisis Dinamika Organisasi Mahasiswa dalam Program Kampus Merdeka (Studi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sumatera Utara). *SOSMANIORA: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(3), 321–329.

Patricia, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19: (Studi Kasus Di Kantor PT. Telkomsel Bandar Lampung). *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 135–153.

Podungge, A. W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformatif terhadap Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango. *Gorontalo Journal of Public Administration Studies*, 1(1), 56. <https://doi.org/10.32662/gjpad.v1i1.179>

Putri, E. A., Tajriani, A., Syifa, A., Nurrachmawati, N., Rivai, A. A., & Amri, A. (2022). Penerapan fungsi MSDM untuk mengembangkan produktivitas kerja karyawan di lingkungan perusahaan Unilever Indonesia. *Insight Management Journal*, 2(3), 81–90.

Rahman, F., Rahmawati, E., & Utomo, S. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak (Studi Pada FISIP ULM Banjarmasin). *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 9(1), 69–82.

Rizana, D. (2022). Self-leadership and Teacher's Innovative Work Behavior: The Mediating Roles of Self-efficacy and Optimism. *Relevance: Journal of Management and Business*, 5(2), 177–195.

- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 62–74.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 38–44.
- Subariyanti, H. (2017). Hubungan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PTLR Batan. *Jurnal Ecodemica*, 1(2), 224–232.
- Sugiono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabet.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57–66.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Uno, H. B. (2023). *Teori motivasi dan pengukurannya: Analisis di bidang pendidikan*. Bumi Aksara.
- Wirawan, I. F. (2021). Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter Mewujudkan Indikator Kinerja Utama SD Islam Al Ikhlas. *Improvement: Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), 40–53. <https://doi.org/10.21009/improvement.v8i1.19423>
- Wungow, J. F., Lambey, L., & Pontoh, W. (2016). Pengaruh tingkat pendidikan, masa kerja, pelatihan dan jabatan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah kabupaten minahasa selatan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing "GOODWILL"*, 7(2). <https://doi.org/10.35800/jjs.v7i2.13560>