



Pemberian Motivasi Dapat Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pabrik Bakpia Patok 25 Yogyakarta

Muhamad Ma'ruf

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram, Yogyakarta.

Kristiana Sri Utami

Dosen Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mataram, Yogyakarta.

Korespondensi penulis: muhamadmaruf413@gmail.com

Abstract. *SDM becomes one of the important factors in determining the success of a company with the presence of work motivation, then the performance of employees will improve and the objectives of the company will be realized. The research was done at the Phathok 25 bakpia factory. Using a type of quantitative research method of saturated sampling with a questionnaire. The sample was given to the employees of the Bakpia Factory at the 25th grade with (X) motivation and (Y) performance. This study was analyzed using the IBM SPSS Statistics program 26. Results from the data processing of the study found that giving work motivation influenced the performance of employees who stated that the Validity Test and the Reliability Test had a fairly large cronbach alpha coefficient above 0.60. Whereas the correlation test $0.012 < 0.05$ then concluded there was a significant.*

Keywords: *work motivation, performance of employees, sampling*

Abstrak. SDM menjadi salah satu faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan sebuah perusahaan dengan adanya motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan membaik dan tujuan perusahaan akan terwujud. Penelitian ini dilakukan di pabrik bakpia phathok 25. Menggunakan Jenis penelitian kuantitatif metode sampling jenuh dengan kuisioner. Sampel diberikan kepada karyawan Pabrik bakpia patok 25 dengan (X) motivasi dan (Y) kinerja. Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Hasil dari olah data penelitian ditemukan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa Uji Validitas Valid dan Uji Reliabilitas mempunyai koevisien cronbach alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60. Sedangkan uji korelasi $0,012 < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan secara signifikan.

Kata Kunci: motivasi kerja, kinerja karyawan, sampling

LATAR BELAKANG

Yogyakarta merupakan kota wisata dengan budaya jawa yang masih kuat. Selain itu, banyaknya makanan khas, barang kerajinan tangan, dan obyek wisata yang menjadi daya tarik wisatawan untuk datang ke Yogyakarta. Makanan khas Yogyakarta merupakan oleh oleh yang banyak dicari oleh wisatawan, hal ini Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edison Emron, Dkk (2020:10) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi.menjadi peluang bagi industri kecil maupun industri besar untuk mengembangkan usahanya dalam membuat oleh oleh. Biasanya yang dicari wisatawan ketika berkunjung ke Yogyakarta yaitu Bakpia untuk dijadikan buah tangan yang merupakan makanan khas Yogyakarta.

Bakpia adalah makanan yang terbuat dari campuran kacang hijau dengan gula dibungkus adonan tepung, lalu dipanggang. Bakpia berasal dari negara cina, dengan nama asli *tou luk pia*, yang artinya kue pia kacang hijau. Beberapa daerah di indonesia salah satunya yogyakarta menyebut makanan tersebut dengan nama pia atau kue pia.

Pabrik Jaya Bakpia Pathuk 25 didirikan pada tahun 1948 oleh Ibu Tan Aris Nio. Pada mulanya Pabrik Jaya Bakpia Pathuk 25 berupa home industry dengan merek dagang “Bakpia Pathuk 38” yang notabene merek dagang tersebut didasarkan sesuai nomor rumah. Dalam menjalankan bisnisnya, Ibu Tan Aris Nio di bantu oleh kelima anaknya yang salah satunya Bapak Arlen Sanjaya.

Bakpia patok 25 merupakan bakpia yang sangat legendaris karena cita rasanya sudah teruji sejak tahun 1948, kurang lengkap jika wisatawan berkunjung ke Yogyakarta tidak membeli oleh oleh makanan khas jogja. Bakpia pathok 25 selalu menjadi langganan pembeli karena membanyak pilihan rasa dan juga di produksi setiap harinya sehingga kualitasnya terjamin. Tidak terlepas dari itu saja kualitas produksi yang baik disebabkan juga oleh para pekerja yang mampu menghasilkan Bakpia tersebut tidak kehilangan cita rasanya. Ada faktor yang menyebabkan pekerja menghasilkan bakpia yang begitu terjaga kualitasnya yaitu adanya motivasi kerja yang dimiliki dari masing masing Sumber Daya Manusia (SDM).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Edison Emron, Dkk (2020:10) yaitu adalah sebuah manajemen yang memfokuskan diri serta memaksimalkan kemampuan karyawan atau para anggota dengan melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan guna untuk menuju pengoptimalan tujuan dari organisasi. SDM dikatakan salah satu faktor yang penting karena termasuk dalam penggerak utama yang akan menentukan keberhasilan sebuah perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan ditentukan oleh motivasi karyawan dan kinerja karyawan karena dengan adanya motivasi kerja, maka kinerja karyawan akan membaik dan tujuan perusahaan akan terwujud.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Novitra (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor basarnas Pekanbaru yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin banyak pemimpin memberikan motivasi ke pegawainya semakin baik pula kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang baik dalam bekerja akan memperoleh kinerja pegawai yang maksimal sedangkan dengan motivasi yang kurang akan menghasilkan kinerja pegawai yang rendah. Disetujui oleh jurnal menurut Nurtika

Meinitasari (2023) yang berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus PT. Karya Putra Gafika yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Dasar Teori

Motivasi kerja

Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketentuan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah tujuan tertentu. Dalam pandangan yang lebih sistematis pengertian motivasi kerja meliputi upaya (effort), tujuan organisasi (organizational), dan kebutuhan (needs). Unsur ”upaya” merupakan ukuran identitas.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, akantetapi ada sebagian orang yang lebih giat dalam bekerja dari pada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras lagi jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan susuai dengan yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu sanagat kuat, maka semakin besar juga peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja.

Kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Afandi dalam (Abidin & Sasongko 2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masingmasing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

kinerja berasal dari kata *Job Perfomance* atau *Actual Perfomance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari kinerja setiap individu yang ada dalam organisasi tersebut. Pegawai memainkan peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan organisasi. Seberapa baik seorang pemimpin mengelola kinerja bawahannya akan secara langsung mempengaruhi kinerja individu, unit kerja dan organisasi secara keseluruhan. Kinerja pegawai dapat diartikan

sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai per periode dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Motivasi kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila Seseorang karyawan yang setiap hari bekerja disebuah perusahaan dan memiliki motivasi kerja yang baik tentunya akan memberikan dampak positif pada loyalitas dan produktivitas karyawan dan tentunya karyawan tersebut akan memiliki Kinerja yang baik pula karena motivasi kerja sendiri memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Malayu (2015:23) “Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan

METODELOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Pabrik bakpia patok 25. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Pabrik bakpia patok 25.yang berjumlah 11 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh. Dalam pengumpulan data yang dilakukan menggunakan data primer, data primer yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Penelitian ini dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan program IBM SPSS Statistics 26. Pengukuran variabel menggunakan Skala Likert: Sangat Setuju (bobot 5), Setuju (bobot 4), Netral (bobot 3) Tidak Setuju (bobot 2), dan Sangat Tidak Setuju (bobot 1).

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data serta informasi yang diperoleh dengan cara Kuesioner, yaitu pengajuan pertanyaan kepada responden sebagai data tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Responden Pada Pabrik Bakpia patok 25 berjumlah 11 karyawan, dimana dengan rincian responden yang berjenis kelamin Laki-laki berjumlah 3 orang atau 27,38%, sedangkan responden yang berjenis kelamin Perempuan sebanyak 8 orang atau 72,7%, dengan total keseluruhan responden yaitu 11 atau 100%. Usia responden berusia 17 hingga 24 tahun sebanyak 9 orang atau 81,8%, berusia 25 hingga 34 tahun sebanyak 2 orang atau 18,2%.

Metode Dan Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa validitas adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur antara data yang terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Hasil yang diperoleh pengujian validasi antara lain sebagai Berikut:

NO	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Motivasi kerja			
	X1	0,592	0,6021	Valid
	X2	0,618	0,6021	Valid
	X3	0,881	0,6021	Valid
	X4	0,698	0,6021	Valid
	X5	0,370	0,6021	Valid
	X6	0,595	0,6021	Valid
	X7	0,181	0,6021	Valid
	X8	0,404	0,6021	Valid
	X9	0,289	0,6021	Valid
X10	0,479	0,6021	Valid	
2.	Kinerja Karyawan			

	Y1	0,481	0,6021	Valid
	Y2	0,096	0,6021	Valid
	Y3	0,651	0,6021	Valid
	Y4	0,277	0,6021	Valid
	Y5	0,043	0,6021	Valid
	Y6	0,420	0,6021	Valid
	Y7	0,511	0,6021	Valid
	Y8	0,455	0,6021	Valid
	Y9	0,646	0,6021	Valid
	Y10	0,752	0,6021	Valid

Uji Reliabilitas

Pengemalian keputusan reliabilitas suatu variabel ditentukan dengan membandingkan nilai r alpha dengan nilai 0,60 apabila r alpha $>$ 0,60 maka variabel yang diteliti reliabel. Adapun hasil analisis uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Variabel	Cronbach alpha	R hitung	Keterangan
Kinerja karyawan	0,60	0,541	Reliabel
Motivasi kerja	0,60	0,662	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, semua variabel mempunyai koevisien cronbach alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesoner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang baik.

Hasil analisis dan pengujian hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,664	7,794		1,753	,113
	motivasi kerja	,650	,208	,721	3,123	,012

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat nilai konstanta (nilai a) sebesar 13,664 dan untuk motivasi kerja (nilai β) sebesar 0,650. Sehingga dapat diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 13,664 + 0,650 + c$$

Yang berarti:

- Nilai konstanta kinerja karyawan (Y) sebesar 13,664 yang menyatakan variabel motivasi kerja sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 13,664.
- Koevisien motivasi kerja sebesar 0,650 berarti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,650 (65,0%) atau sebaliknya ketika terjadi penurunan variabel sebesar 1% maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 65,0%.

Jadi kesimpulannya bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji Korelasi

Pengujian korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan yang erat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik bakpia patok 25 antara lain sebagai berikut

Correlations			
		motivasi kerja	kinerjakaryawan
motivasi kerja	Pearson Correlation	1	,721*
	Sig. (2-tailed)		,012
	N	11	11
kinerjakaryawan	Pearson Correlation	,721*	1
	Sig. (2-tailed)	,012	
	N	11	11

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari pengelolaan di atas nilai sig $0,012 < 0,05$ maka berkesimpulan ada hubungan secara signifikan, dan memiliki pearson correlation sebesar $0,721$ yang artinya tingkat keeratan motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah kuat. Motivasi kerja dengan kinerja karyawan memiliki arah hubungan yang positif.

Uji F (uji serentak)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48,313	1	48,313	9,750	,012 ^b
	Residual	44,596	9	4,955		
	Total	92,909	10			

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

b. Predictors: (Constant), motivasi_kerja

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui nilai signifikan untuk pengaruh motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai F hitung $9,750 >$ dari F tabel $4,96$, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pabrik Bakpia patok 25.

Uji T (uji persial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,664	7,794		1,753	,113
	motivasi_kerja	,650	,208	,721	3,123	,012

a. Dependent Variable: kinerjakaryawan

Dari tabel di atas untuk nilai sig nya adalah sebesar $0,012 < 0,05$ dan nilai T hitung $3,123 >$ dari T tabel $2,262$ sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik bakpia patok 25.

Kesimpulan dan Saran

Yogyakarta adalah kota dengan warisan budaya yang kaya, termasuk berbagai makanan tradisional, bar, dan bisnis yang menjadi aktivitas sehari-hari pengunjung. Warisan kuliner kota ini dipengaruhi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bakpia, makanan tradisional daerah tersebut. Bakpia yang berasal dari kacang hijau merupakan hidangan populer di Yogyakarta, Indonesia. Bakpia Pathuk 25, sebuah industri rumah tangga, didirikan pada tahun 1948 oleh Ibu Tan Aris Nio. Pathok 25 dikenal dengan kandungan kacang hijau yang kaya dan kualitas produksinya, menjadikannya tujuan populer bagi para pekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai keberhasilan suatu perusahaan, karena secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Putri Novitra (2021) dan Nurtika Meinitasari (2023) menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan motivasi yang buruk akan menurunkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, motivasi memegang peranan penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Faizal Riza, dkk. (2018). PENGARUH BUDAYA, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. Jurnal Eba.
- Prastiwi, Dwita Darma. (2019). Straregi Pemasaran Bakpia Patok 25 Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Penjual Bakpia Lainnya. Tersedia Di:
[Http://Repository.Ampta.Ac.Id/94/1/COVER - BAB 1_Opt.Pdf](http://Repository.Ampta.Ac.Id/94/1/COVER - BAB 1_Opt.Pdf)
- Diakses dari <https://sipora.polije.ac.id/8610/2/13.BAB I PENDAHULUAN.pdf>
- Diakses dari <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/37120/Bab IV.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Musyawwir dkk.2021. PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN GOWA. Jurnal Unismuh.
- Meinitasari ,Nurtika.2023. PENGARUH ,MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PT. KARYA PUTRA GRAFIKA). Jurnal Manajemen Dirgantara.
- Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Robbins & Judge. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Seta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt X. Jurnal Ilmu Manajemen.