

INFORMASI ARTIKEL

Received: October, 12, 2025

Revised: October, 28, 2025

Available: October, 28, 2025

at : <https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/qlt>

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

Abstract

Background: There has been a decline in the effectiveness of public services in the irrigation sector, characterized by delayed technical responses and suboptimal irrigation canal maintenance. The actual situation indicates a decline in employee performance triggered by a lack of motivation, incentives, training, and weak supervision.

Purpose: To analyze the relationship between work motivation and employee performance at the Adipuro Irrigation Regional Technical Implementation Unit (UPTD), Central Lampung Regency.

Method: A quantitative approach with a cross-sectional design. The population and sample were all 30 employees in the Operations and Maintenance (OP) division at the Adipuro Irrigation UPTD. Data were collected through questionnaires and analyzed using descriptive and inferential statistics, with the Chi-Square Test as the primary method for testing hypotheses.

Results: The majority of respondents (60% or 18 people) reported a "Poor" level of work motivation. Meanwhile, employee performance was evenly distributed, with 50% of respondents reporting "Good" performance and 50% reporting "Poor" performance.

Conclusion: There is a significant relationship between work motivation and the performance of operations and maintenance (OP) employees ($p < 0.05$). This means that the better the work motivation, the better the employee's performance level.

Keywords: Employee Performance; Work Motivation.

Pendahuluan: Terjadinya penurunan efektivitas pelayanan publik di sektor pengairan, yang ditandai dengan keterlambatan respons teknis dan pemeliharaan saluran irigasi yang tidak optimal. Kondisi faktual menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai yang dipicu oleh kurangnya motivasi, insentif, pelatihan, serta lemahnya pengawasan.

Tujuan: Untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Pengairan Adipuro, Kabupaten Lampung Tengah.

Metode: Pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi sekaligus sampel penelitian adalah seluruh karyawan bidang Operasi dan Pemeliharaan (OP) di UPTD Pengairan Adipuro yang berjumlah 30 orang. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

menggunakan statistik deskriptif dan inferensial, dengan Uji *Chi-Square* sebagai metode utama untuk menguji hipotesis.

Hasil: Mayoritas responden (60% atau 18 orang) memiliki tingkat motivasi kerja yang "Kurang Baik". Sementara itu, kinerja karyawan terdistribusi merata, di mana 50% responden menunjukkan kinerja "Baik" dan 50% "Kurang Baik".

Simpulan: Terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan operasi dan pemeliharaan (op) ($p < 0.05$). Artinya, semakin baik motivasi kerja semakin baik tingkat kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikator utama dalam menilai efektivitas suatu organisasi, termasuk organisasi sektor publik seperti Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Pelaksanaan tugas operasi dan pemeliharaan jaringan irigasi bukan hanya mencakup kegiatan teknis, melainkan juga membutuhkan komitmen, dedikasi, dan tanggung jawab tinggi dari setiap personil yang terlibat. Sehingga, faktor-faktor internal seperti motivasi kerja menjadi elemen penting yang perlu diteliti untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas OP di lapangan (Sanjaya, Firlana, & Priyatno, 2025).

Motivasi kerja dalam kerangka psikologi organisasi, dipahami sebagai dorongan internal maupun eksternal yang mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuan tertentu (Judge & Robbins, 2017). Lingkungan kerja sektor publik, motivasi memiliki peran signifikan dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan ketekunan, serta memperkuat loyalitas terhadap organisasi. Tanpa adanya motivasi yang kuat, karyawan cenderung kehilangan semangat, mudah merasa lelah, serta tidak optimal dalam menjalankan tugas yang diberikan. Dalam kondisi tersebut, kinerja pegawai tentu akan menurun dan berdampak pada pencapaian target organisasi (Shaleh & Firman, 2018).

Aktivitas OP pada UPTD Pengairan Adipuro melibatkan proses yang kompleks, mulai dari inspeksi saluran irigasi, perawatan rutin, penanganan kerusakan, hingga pelaporan kondisi teknis secara berkala. Proses ini menuntut karyawan yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi

juga memiliki dorongan psikologis untuk menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh integritas. Sehingga, penting untuk menelaah apakah motivasi kerja yang dimiliki karyawan OP memiliki korelasi yang signifikan terhadap kinerja yang mereka hasilkan.

Penelitian terdahulu telah menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, baik di sektor publik maupun swasta (Adina, 2025). Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh langsung terhadap tingkat kinerja dan kualitas pelayanan (Fitriani & Suhermin, 2023). Temuan ini memperkuat asumsi bahwa motivasi bukan hanya sebagai faktor pelengkap, tetapi merupakan penentu utama dalam membentuk kinerja optimal, terutama di unit-unit teknis yang menuntut kedisiplinan dan konsistensi tinggi.

Namun demikian, penelitian yang secara khusus membahas hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan OP di UPTD pengairan, khususnya di Kabupaten Lampung Tengah, masih sangat terbatas. Padahal, isu ini menjadi sangat penting mengingat kondisi jaringan irigasi di wilayah tersebut merupakan penopang utama bagi produktivitas pertanian dan ketahanan pangan daerah. Apabila kinerja karyawan OP rendah akibat lemahnya motivasi, maka efek domino dapat terjadi terhadap kualitas pasokan air bagi sektor pertanian yang bergantung pada sistem irigasi.

Kondisi faktual di lapangan juga menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja pegawai OP yang ditandai dengan keterlambatan dalam pelaporan, tidak

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

optimalnya pelaksanaan pemeliharaan rutin, dan lambatnya respon terhadap kerusakan saluran. Beberapa faktor penyebabnya di antaranya adalah kurangnya insentif, terbatasnya pelatihan, dan lemahnya pengawasan. Hal ini menjadi sinyal bagi manajemen UPTD untuk melakukan evaluasi internal terhadap faktor-faktor psikologis, terutama motivasi kerja.

Secara teoritis, motivasi dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik (Risman, 2023). Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu seperti rasa tanggung jawab, kepuasan dalam bekerja, dan keinginan untuk berkembang. Sementara motivasi ekstrinsik berasal dari luar individu, misalnya pemberian insentif, pengakuan dari atasan, dan peluang karir (Basalmah & Risman, 2025). Pemahaman terhadap kedua aspek ini menjadi penting untuk merancang strategi peningkatan motivasi yang komprehensif dan berkelanjutan.

Apabila dilihat dari sisi manajemen sumber daya manusia, peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan melalui beberapa pendekatan seperti pemberian reward yang adil, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan kompetensi melalui pelatihan, serta kepemimpinan yang komunikatif dan suportif (Wibowo & Prasetyo, 2022). Strategi-strategi tersebut tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja tetapi juga berdampak positif terhadap kinerja individu maupun tim.

Penelitian ini juga mendukung upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja pelayanan publik sebagaimana tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2021–2026. Peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu prioritas pembangunan yang harus didukung oleh data dan kajian empiris.

Lebih lanjut, pentingnya penelitian ini juga didorong oleh data statistik dari BPS (2024) yang menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja bidang pengairan di Lampung Tengah masih di bawah rata-rata nasional. Hal ini mendorong perlunya penguatan kapasitas karyawan melalui

pendekatan non-teknis seperti psikologi kerja, salah satunya melalui peningkatan motivasi (Ahmad, 2023).

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pengambil kebijakan, khususnya dalam perancangan sistem reward dan pengembangan SDM yang lebih responsif terhadap kebutuhan psikologis pegawai. Apabila motivasi kerja dapat ditingkatkan, maka kualitas dan kecepatan kerja pegawai OP dalam menjaga jaringan irigasi akan ikut meningkat, yang pada akhirnya akan mendorong keberhasilan pembangunan pertanian di daerah.

Secara teoritis, hasil penelitian ini akan memperkaya literatur tentang hubungan motivasi kerja dan kinerja dalam konteks organisasi publik teknis. Sementara secara praktis, temuan dari penelitian ini dapat diimplementasikan langsung oleh pihak UPTD maupun pemerintah daerah sebagai strategi peningkatan pelayanan publik berbasis kinerja. Era otonomi daerah dan tuntutan reformasi birokrasi, lembaga teknis seperti UPTD dituntut untuk menunjukkan akuntabilitas kinerja secara nyata (Sudrajat, 2021). Sehingga, penguatan aspek sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang tidak bisa diabaikan. Penelitian ini hadir sebagai bentuk kontribusi ilmiah dalam mendukung transformasi tersebut.

METODE

Penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional study menggunakan data pada variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian dilakukan di UPTD Pengairan Adipuro Kabupaten Lampung Tengah pada tanggal 30 Juni–31 Juli 2025. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan/pekerja operasi pemeliharaan yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampling menggunakan total sampling, sehingga semua karyawan/pekerja menjadi sampel dalam penelitian ini.

Variabel yang digunakan adalah kinerja karyawan operasi pemeliharaan (OP) sebagai variabel independen, dan motivasi kerja sebagai variabel dependen. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner dan wawancara terstruktur. Indikator

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

penilaian pada variabel motivasi kerja dinyatakan baik jika perolehan nilai sebesar ≥ 40 dan dinyatakan tidak baik jika mendapat nilai < 40 . Selain itu, karakteristik penilaian kinerja karyawan dinyatakan baik apabila memperoleh nilai ≥ 50 dan dinyatakan tidak baik apabila memperoleh nilai < 50 .

Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat dan bivariat. Univariat dilakukan untuk menjelaskan distribusi

frekuensi responden pada variabel umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, motivasi kerja responden, dan kinerja karyawan. Selain itu, analisis bivariat juga dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan operasi pemeliharaan menggunakan uji *chi square*.

Penelitian ini telah lolos etik dari Universitas Mitra Indonesia dengan nomor S.25/204/FKES10/2025

HASIL**Tabel 1. Data Distribusi Karakteristik Responden (N=30)**

Variabel	Hasil
Umur (n/%)	
25-39	10/40.0
40-50	20/60.0
Pendidikan Terakhir (n/%)	
SMP	1/3.3
SMA	18/60.0
SMK	5/16.7
STM	2/6.7
SARJANAN/S1	4/13.3
Pekerjaan (n/%)	
Honorer	15/50.0
PNS	15/50.0
Motivasi Kerja (n/%)	
Baik	12/40.0
Tidak	18/60.0
Kinerja Karyawan (n/%)	
Baik	15/50.0
Tidak	15/50.0

Tabel 1. menunjukkan bahwa sebagian besar berada pada rentang usia 25-30 tahun sebanyak (40.0%). Selain itu Tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan SMA sebanyak 18 orang (60.0%), sementara itu dari sisi status kepegawaian, terdapat pembagian yang merata antara Honorer dan PNS, masing-masing berjumlah 15 orang (50.0%). Proporsi yang seimbang ini menunjukkan adanya integrasi antara pegawai tetap dengan pegawai kontrak dalam menjalankan tugas-tugas. Data menunjukkan bahwa (60.0%) atau sebanyak 18 orang responden memiliki motivasi kerja yang kurang baik. Sebanyak 15 orang atau (50.0%) dari total responden dikategorikan memiliki kinerja "Baik", sedangkan 15 orang atau (50.0%) sisanya masuk dalam kategori "Kurang Baik".

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>

Tabel 2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Operasi Dan Pemeliharaan (OP)

Variabel	Kinerja				Total p-value
	Baik		Tidak		
Motivasi Kerja	F	%	F	%	0.000
Tidak	18	60.0	15	50.0	
Baik	12	40.0	15	50.0	

Tabel 2. menunjukkan dari hasil uji *chi-square* diperoleh *p-value* = 0.000. Yang berarti lebih kecil dari 0.05 yang berarti hubungan ini bukanlah suatu kebetulan, melainkan nyata dan signifikan.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat motivasi kerja yang cenderung rendah atau kurang baik, dari total 30 responden menunjukkan bahwa (60.0%) atau sebanyak 18 orang responden memiliki motivasi kerja yang tidak baik. Sementara itu, hanya (40,0%) atau 12 orang responden yang memiliki motivasi kerja yang "Baik". Hasil ini menunjukkan perlunya perhatian lebih terhadap faktor-faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan agar produktivitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan dapat meningkat.

Penelitian lain menganalisis peran hubungan interpersonal di tempat kerja terhadap motivasi yang menyatakan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan menjadi faktor determinan (Sari & Aziz, 2024). Karyawan yang merasa didukung, diapresiasi, dan memiliki komunikasi yang terbuka dengan pimpinan cenderung memiliki motivasi yang tinggi. Sebaliknya, kurangnya apresiasi, konflik, atau komunikasi satu arah terbukti secara signifikan menurunkan semangat kerja. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang toksik atau tidak suportif dapat menjadi penyebab utama dari motivasi yang rendah, terlepas dari faktor-faktor lain.

Penelitian lain menemukan bahwa persepsi ketidakadilan dalam sistem

penggajian memiliki korelasi kuat dengan demotivasi karyawan (Wibowo & Ramadhani, 2024). Karyawan yang merasa upah mereka tidak sesuai dengan beban kerja atau kontribusi yang diberikan, atau merasa adanya disparitas gaji yang tidak wajar, cenderung kehilangan dorongan untuk berprestasi. Selain itu, ketidakjelasan atau ketiadaan peluang promosi dan pelatihan juga menjadi faktor krusial. Karyawan yang merasa "stuck" atau tidak memiliki prospek karir yang jelas cenderung menunjukkan penurunan komitmen dan motivasi jangka panjang.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dalam studi kasus di sektor manufaktur menyoroti isu beban kerja yang menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang dan berlebihan sering kali menyebabkan kelelahan (*burnout*) dan motivasi (Mardiyana & Hidayat, 2024). Karyawan yang merasa terus-menerus tertekan oleh target dan jam kerja yang panjang cenderung kehilangan inisiatif dan kreativitas. Lebih lanjut, kurangnya otonomi atau kebebasan dalam mengambil keputusan juga menjadi masalah. Ketika karyawan merasa hanya menjadi "pelaksana perintah" tanpa memiliki ruang untuk berinovasi atau mengelola pekerjaan mereka sendiri, motivasi intrinsik mereka akan menurun drastis.

Pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi menunjukkan bahwa jam kerja yang fleksibel, kebijakan cuti yang memadai, dan pengakuan terhadap kebutuhan pribadi karyawan berkorelasi positif dengan motivasi (Wijaya, 2020). Sebaliknya, tuntutan kerja yang mengintervensi waktu pribadi, seperti harus

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

selalu siap dihubungi di luar jam kerja dapat menimbulkan stres dan demotivasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan yang tidak menghargai kehidupan pribadi karyawan akan kesulitan mempertahankan motivasi mereka dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan mayoritas responden (60%) memiliki motivasi kerja yang kurang baik, sehingga rendahnya motivasi ini tidak terjadi secara tunggal melainkan merupakan hasil interaksi kompleks dari berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Secara internal, persepsi individu terhadap keadilan kompensasi, peluang pengembangan karier, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Apabila persepsi ini cenderung negatif, maka motivasi kerja akan tergerus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, sebanyak 15 orang atau (50.0%) dari total responden dikategorikan memiliki kinerja "Baik", sedangkan 15 orang atau (50,0%) sisanya masuk dalam kategori "Tidak Baik". Kondisi yang seimbang ini mengindikasikan adanya tantangan sekaligus peluang bagi organisasi. Selain itu, setengah dari karyawan sudah memenuhi standar kinerja yang diharapkan, yang dapat menjadi modal positif dan setengahnya lagi masih membutuhkan intervensi untuk meningkatkan performa mereka.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai atau prestasi yang diperlihatkan. Kinerja merupakan proses yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam memberikan jasa atau produk kepada pelanggan (Maharani & Budianto, 2019). Kinerja sebagai rekaman hasil kerja yang diperoleh karyawan tertentu melalui kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Trihastuti & Nursalam, 2016).

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa insentif materiil dan intensi non materiil berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan variabel motivasi kerja memiliki kontribusi yang besar terhadap pengaruh variabel insentif material dan nonmaterial terhadap kinerja karyawan (Piri, Dotulong, &

Pandowo, 2022). Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan, karena memiliki pengaruh yang besar untuk peningkatan kinerja suatu perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai hal seperti gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja (Efendi, 2020).

Setiap institusi Perusahaan pasti memiliki figur pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya (Erri, Lestari, & Asymar, 2021). Gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila ada kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan sebuah tugas bagi pimpinan untuk memilah gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan pada sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dipahami bahwa kinerja karyawan di UPTD Pengairan Adipuro dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, seperti gaya kepemimpinan, insentif, dan motivasi kerja. Tingkat kinerja yang terbagi rata, di mana 50% karyawan berkinerja baik dan 50% berkinerja kurang baik, menunjukkan adanya kesenjangan yang perlu diatasi.

Berdasarkan data uji penelitian diatas menggunakan komputerisasi, didapatkan bahwa nilai *p-value* pada hubungan ini sebesar 0.00 atau *p-value* < 0.05 yang artinya hubungan ini bukanlah suatu kebetulan, melainkan nyata dan signifikan. Temuan ini diperkuat oleh nilai Odds Ratio (OR) (25.369), yang mengindikasikan adanya hubungan yang sempurna. Hal ini terjadi karena dalam data 100% dari responden yang memiliki motivasi baik juga menunjukkan kinerja yang baik, tanpa ada satupun yang memiliki kinerja tidak baik.

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

Sehingga, motivasi yang baik dalam kasus ini secara absolut berhubungan dengan kinerja yang baik.

Berdasarkan teori hierarki kebutuhan Maslow, motivasi individu disusun dalam lima tingkatan. Mulai dari kebutuhan fisiologis dasar (makan, minum, tempat tinggal), individu akan berusaha memenuhi kebutuhan rasa aman, lalu kebutuhan sosial, dan kebutuhan harga diri, sebelum akhirnya mencapai puncak motivasi, yaitu aktualisasi diri. Teori lain mengklasifikasikan motivasi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik, yang berasal dari dalam diri seperti minat dan kepuasan pribadi, dan motivasi ekstrinsik, yang berasal dari faktor luar seperti imbalan atau pujian.

Selain itu, teori Harapan Vroom menyatakan bahwa motivasi muncul dari keyakinan individu bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, dan kinerja tersebut akan membawa imbalan yang bernilai bagi mereka (Dahrani & Sohiron, 2024). Sementara itu, Herzberg mengidentifikasi faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan (misalnya gaji dan kondisi kerja), serta faktor motivator yang secara langsung mendorong kepuasan dan motivasi (misalnya pengakuan dan tanggung jawab). Berdasarkan hal tersebut, berbagai teori ini memberikan pandangan komprehensif tentang bagaimana berbagai faktor, baik dari dalam maupun luar diri, berperan dalam mendorong individu untuk bertindak dan mencapai tujuannya.

Karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas berada pada kelompok usia 25-30 tahun sebanyak (40.0%) Sementara itu, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak (60.0%). Data ini menunjukkan adanya keseimbangan antara karyawan muda yang produktif dan karyawan senior yang berpengalaman. Rentang usia yang cukup lebar (27 hingga 50 tahun) mengindikasikan bahwa tim kerja terdiri dari berbagai generasi, yang bisa menjadi kekuatan dalam hal transfer pengetahuan dan pengalaman.

Berdasarkan hasil karakteristik responden, sebagian besar memiliki tingkat pendidikan menengah. Hal ini menunjukkan

bahwa mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan formal setingkat sekolah menengah, yang mungkin relevan dengan tugas operasional dan pemeliharaan di lapangan.

Sedangkan, berdasarkan hasil observasi di lapangan diketahui bahwa beberapa responden memiliki tingkat motivasi kerja yang kurang baik, sebaliknya beberapa responden memiliki tingkat kinerja karyawan yang baik dan sebagian responden memiliki tingkat kinerja yang kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat dipahami bahwa motivasi memiliki hubungan kausalitas yang kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan bahwa motivasi yang baik secara sempurna berkorelasi dengan kinerja yang baik (mengindikasikan bahwa perbaikan kinerja secara menyeluruh harus dimulai dari akar masalah, yaitu meningkatkan motivasi kerja. Meskipun demikian, observasi di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua karyawan memiliki motivasi yang sama, dan hal ini tercermin dalam perbedaan hasil kinerja mereka.

SIMPULAN

Hasil uji statistik menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan operasi dan pemeliharaan (op) ($p < 0.05$). Artinya, semakin baik motivasi kerja semakin baik tingkat kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adina, Z. A. (2025). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Systematic Literature Review). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 21-28.
- Ahmad, M. I. S. (2023). Bab 4 Kependudukan Dan Tenaga Kerja Revitalisasi Pembangunan Ekonomi. *Revitalisasi Ekonomi Pembangunan*, 37.

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan di ruang operasi dan pemeliharaan (op)

- Basalamah, S. E. I., & Risman, S. E. (2025). *Motivasi Intrinsik Ekstrinsik Dalam Meningkatkan Kinerja Serta Kepuasan Kerja*. Takaza Innovatix Labs.
- Dahrani, D., & Sohiron, S. (2024). Penerapan Teori Harapan Victor Vroom Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan. *Al-Mikraj Jurnal Studi Islam Dan Humaniora (E-Issn 2745-4584)*, 4(02), 1974-1987.
- Efendi, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Edu*, 1(1), 1-5.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Fitriani, A., & Suhermin, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Atlantic Anugrah Metalindo. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (Jirm)*, 12(3).
- Judge, T. A., & Robbins, S. P. (2017). *Essentials Of Organizational Behavior* (Vol. 3). Pearson Education (Us).
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327-332.
- Mardiyana, M., & Hidayat, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Dry Pt. Sasa Inti Cikarang. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 4(1), 117-128.
- Piri, A. S., Dotulong, L. O., & Pandowo, M. H. C. (2022). Analisis Penilaian Kinerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Manado Dive Club. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 389-398.
- Risman, R. (2023). Motivasi Dan Kinerja Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *Economics And Digital Business Review*, 4(2), 464-484.
- Sanjaya, R. A., Firlana, H., & Priyatno, M. B. (2025). Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2022-2038.
- Shaleh, M., & Firman, S. P. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.
- Sari, D. P., & Aziz, R. A. (2024). Analisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kepemimpinan, Reward And Punishment Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Menggala Lampung. *Jurnal Educatio Amerta*, 3(1), 94-107.
- Sudrajat, A. R. (2021). Akuntabilitas Dan Transparansi Publik: Bagaimana Engaruh Terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah Di Kabupaten Sumedang. *Repository Fisip Unsap*, 21(1).
- Trihastuti, E., & Nursalam, N. Q. A. (2016). Kepemimpinan, Motivasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatam. *Jurnal Injec*, 1(1), 90-95.
- Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Karyawan Amp (Asphalt Mixing Plant) Pt Aneka Bangun Sarana (Abs) Gombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (Jimmba)*, 4(3), 387-398.
- Wibowo, W. A. S., & Ramadhani, Y. C. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Cantika Anggun Karya. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimmbis)*, 3(3), 259-273.
- Wijaya, Y. (2020). Pengaruh Work Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi Pada Pt Mayora Indah. *Agora*, 8(1), 358402.

Ridho Bagas Hertanto*, Nova Mega Rukmana, Nana Novariana

Fakultas Kesehatan, Universitas Mitra Indonesia

Korespondensi penulis: Ridho Bagas Hertanto. *Email: ridhobagas.student@umitra.ac.id

DOI: <https://doi.org/10.56922/quilt.v5i5.1693>