

The Effect Of Work Motivation On Improving The Performance Of Employees In The Water Hyacinth Craft Business In Aer Village, Palembang City

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Usaha Pengrajin Eceng Gondok Di Kampung Aer Kota Palembang

Puspita Anggraini ¹⁾; Lily Rahmawati Harahap ²⁾; RY. Effendi ³⁾; Ria Astri Yani ⁴⁾

^{1,2,3,4)} Universitas IBA, Palembang, Indonesia

Email: ¹⁾ javaangga698@gmail.com; ²⁾ lilyharahap@iba.ac.id; ³⁾ effendyr@gmail.com

⁴⁾ rhia170313@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [29 Juni 2025]

Revised [31 Juli 2025]

Accepted [01 Agustus 2025]

KEYWORDS

Work Motivation, Employee Performance, MSMEs.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y) dalam usaha eceng gondok. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk mengetahui sejauh mana motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan koefisien regresi sebesar 1,379, nilai t hitung 4,527, dan nilai signifikansi 0,000 yang menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan. Koefisien korelasi (R) sebesar 0,564 menandakan adanya hubungan positif antara kedua variabel, sementara nilai R kuadrat sebesar 0,318 mengindikasikan bahwa motivasi kerja bertanggung jawab atas 31,8% variasi dalam kinerja karyawan. Penelitian ini juga tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi klasik, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap layak dan valid untuk menjelaskan hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the relationship between work motivation (X) and employee performance (Y) in the eceng gondok business. A simple linear regression analysis was used to determine the extent to which work motivation affects employee performance. The results show that work motivation significantly influences employee performance, with a regression coefficient of 1.379, a t-value of 4.527, and a significance value of 0.000, indicating a strong and significant relationship. The correlation coefficient (R) of 0.564 indicates a positive relationship between the two variables, while the R-squared value of 0.318 shows that work motivation accounts for 31.8% of the variation in employee performance. This study also found no signs of heteroscedasticity and meets the classical assumptions, making the regression model suitable and valid for explaining the relationship between work motivation and employee performance.

PENDAHULUAN

Pendirian usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memainkan peran penting dalam perekonomian, terutama dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan mendukung perekonomian lokal. Salah satu faktor krusial yang berkontribusi pada keberhasilan UMKM adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bekerja dengan penuh semangat, dedikasi, dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam konteks ini, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang pada gilirannya berdampak pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh sebuah usaha. Di sektor UMKM, khususnya dalam usaha kerajinan eceng gondok, motivasi kerja berperan sebagai elemen kunci untuk meningkatkan kinerja produksi dan keberhasilan perusahaan. Eceng gondok, yang sebelumnya dianggap sebagai tanaman pengganggu, kini bertransformasi menjadi bahan baku bernilai ekonomi tinggi jika dimanfaatkan dengan baik. Di Kampung Aer, Palembang, para pengrajin telah mengolah eceng gondok menjadi berbagai produk kerajinan bernilai komersial, seperti tas, tikar, dan produk rumah tangga lainnya. Walaupun usaha ini memiliki potensi besar, permasalahan yang sering dihadapi adalah rendahnya motivasi kerja di kalangan para pengrajin.

Motivasi yang rendah menghambat upaya peningkatan kualitas produk, inovasi, dan daya saing produk, yang akhirnya berpengaruh pada kinerja usaha secara keseluruhan. Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer, Palembang, dan faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi rendahnya motivasi kerja pada pengrajin eceng gondok di Kampung Aer. Permasalahan utama yang dihadapi adalah rendahnya motivasi kerja yang berakibat pada menurunnya kualitas produk dan inovasi yang dihasilkan. Para pengrajin sering kali merasa kurang diberdayakan, tidak mendapatkan

dukungan yang memadai, atau merasa usaha mereka tidak berkembang sesuai harapan. Tanpa adanya motivasi yang cukup, para pengrajin tidak berusaha maksimal dalam meningkatkan kualitas produk, yang pada akhirnya menghambat daya saing usaha dan mempengaruhi pendapatan ekonomi mereka.

Penelitian ini memiliki urgensi yang tinggi karena keberhasilan usaha kerajinan eceng gondok sangat bergantung pada motivasi kerja pengrajinnya. Mengingat potensi besar eceng gondok yang dapat diubah menjadi berbagai produk komersial, meningkatkan motivasi kerja di kalangan pengrajin sangat penting untuk meningkatkan kualitas produk dan memperbesar peluang pasar. Dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja, penelitian ini dapat memberikan solusi bagi pengrajin untuk meningkatkan kinerja usaha mereka, sekaligus mendukung pengembangan UMKM di wilayah tersebut. Selain itu, penelitian ini juga akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks UMKM. Kebaruan dari penelitian ini adalah bahwa masih sedikit penelitian yang mengkaji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengrajin di sektor UMKM, khususnya pada usaha berbasis produk kerajinan seperti eceng gondok. Fokus pada pengrajin di Kampung Aer sebagai unit analisis memberikan kontribusi baru terhadap pemahaman tentang bagaimana motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dalam konteks usaha kerajinan lokal.

Penelitian ini juga bertujuan untuk menggali faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi motivasi kerja, serta dampaknya terhadap kualitas dan produktivitas usaha. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja usaha pengrajin eceng gondok di Kampung Aer, Kota Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja dan bagaimana hal tersebut berkontribusi pada kinerja produksi, inovasi, dan keberlanjutan usaha kerajinan eceng gondok. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi pengrajin untuk meningkatkan motivasi kerja mereka demi kemajuan usaha. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis. Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur tentang hubungan antara motivasi kerja dan kinerja, khususnya dalam konteks UMKM.

Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi pengrajin eceng gondok untuk meningkatkan motivasi kerja mereka, serta memberikan rekomendasi kepada pemerintah atau lembaga terkait dalam merancang program pemberdayaan bagi UMKM. Dengan meningkatkan motivasi kerja, diharapkan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan akan meningkat, serta daya saing usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer dapat lebih berkembang.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam perusahaan yang memainkan peran utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM tidak hanya dapat diukur secara kuantitatif, tetapi juga mencerminkan potensi internal yang menjadi pendorong aktivitas organisasi. Sebagai bagian yang terlibat langsung dalam berbagai proses operasional, individu atau kelompok dalam SDM berkontribusi dalam menghasilkan produk atau layanan. Menurut Dr. Zahera Mega Utama (2020), SDM berperan vital dalam memastikan kelancaran aktivitas organisasi dan mendorong pertumbuhan serta kesuksesan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen SDM berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan jangka panjang organisasi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM memiliki empat fungsi utama yang saling berkaitan dan berkontribusi pada keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Pertama, **perencanaan (planning)** yang meliputi penentuan kebutuhan SDM untuk mendukung aktivitas perusahaan. Ini termasuk merancang rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan yang tepat agar tenaga kerja yang ada dapat memenuhi tujuan perusahaan. Kedua, **pengorganisasian (organizing)**, yang berfokus pada pembagian tugas dan wewenang, serta penataan struktur organisasi agar tercipta alur kerja yang efisien dan produktif. Ketiga, **pengarahan (directing)**, yaitu proses memberikan bimbingan dan memotivasi karyawan agar dapat bekerja dengan efektif dan termotivasi tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Keempat, **pengendalian (controlling)**, yang melibatkan pengawasan kinerja karyawan untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilakukan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, serta melakukan penyesuaian jika diperlukan untuk mencapai hasil yang optimal.

Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan intrinsik dalam diri individu yang mendorong mereka untuk bekerja dengan penuh semangat dan bertanggung jawab. Menurut Chandra & Syardiansyah (2021), motivasi

kerja dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tekanan atau insentif, baik berupa uang maupun non-uang. Motivasi kerja sangat penting dalam menentukan kinerja karyawan karena dapat memengaruhi seberapa besar usaha yang dikeluarkan dalam menjalankan tugas pekerjaan. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan motivasi kerja adalah tingkat pendidikan. Pendidikan yang lebih tinggi sering kali meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan rasa percaya diri dan motivasi dalam bekerja. Dengan tingkat pendidikan yang baik, individu lebih mampu memahami tugas dan tanggung jawab mereka, serta lebih termotivasi untuk berprestasi.

Aspek-Aspek yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Dr. Ir. Djoko Soelistya M. C. (2021), terdapat beberapa aspek yang memengaruhi motivasi kerja seseorang. Pertama, **security (rasa aman)**, yang berkaitan dengan jaminan keamanan pekerjaan yang dapat memberikan rasa tenang bagi karyawan. Rasa aman ini menciptakan stabilitas yang memungkinkan karyawan untuk fokus pada pekerjaannya tanpa khawatir tentang ancaman pemutusan hubungan kerja. Kedua, **advancement (kesempatan untuk maju)**, yang mencakup peluang bagi karyawan untuk berkembang dan mendapatkan promosi atau peningkatan karier. Kesempatan untuk maju ini memberikan insentif bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketiga, **company (nama baik tempat bekerja)**, yang merujuk pada reputasi dan citra positif dari perusahaan tempat seseorang bekerja. Reputasi perusahaan yang baik akan meningkatkan rasa bangga dan kepuasan karyawan, yang dapat memperkuat motivasi mereka untuk berkontribusi lebih.

Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dibagi menjadi tiga dorongan kebutuhan utama menurut Dr. Ir. Djoko Soelistya M. C. (2021). Pertama, **kebutuhan akan pencapaian (needs of achievement)**, yang merupakan dorongan untuk mencapai prestasi dan sukses dalam pekerjaan. Karyawan yang termotivasi oleh pencapaian cenderung memiliki tujuan yang jelas dan berusaha untuk mencapainya dengan sebaik-baiknya. Kedua, **kebutuhan menjalin relasi sosial (need of affiliation)**, yang mengacu pada dorongan untuk berhubungan dan bekerja sama dengan orang lain. Karyawan yang memiliki kebutuhan ini cenderung menghargai kerjasama tim dan hubungan interpersonal yang baik di tempat kerja. Ketiga, **kebutuhan untuk memengaruhi dan memiliki kendali (need of power)**, yang berkaitan dengan dorongan untuk memimpin, mengendalikan situasi, dan membuat keputusan. Karyawan dengan kebutuhan ini sering kali berperan sebagai pemimpin atau pengambil keputusan dalam organisasi.

Kinerja

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana individu dapat memenuhi kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan dalam pekerjaan mereka. Menurut Nurfitriani (2022), kinerja dinilai berdasarkan tindakan yang dilakukan oleh individu di tempat kerja, yang mencakup pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, sementara kinerja yang buruk dapat menghambat kemajuan perusahaan. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Faktor kemampuan merujuk pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas mereka, sedangkan motivasi berperan sebagai pendorong utama bagi karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja yang baik juga dapat mempengaruhi kinerja, di mana suasana kerja yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan, menurut Dr. Ir. Djoko Soelistya M. C. (2021), terdiri dari beberapa elemen penting. Pertama, **kuantitas**, yaitu jumlah output atau hasil kerja yang dihasilkan dalam periode tertentu. Kedua, **kualitas**, yang mencakup tingkat keakuratan, keandalan, dan kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Ketiga, **ketepatan waktu**, yang berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Keempat, **kreativitas**, yang mencerminkan kemampuan karyawan untuk berpikir inovatif dan menghasilkan solusi baru yang dapat meningkatkan efisiensi atau kualitas kerja. Kelima, **tanggung jawab**, yang mengacu pada sejauh mana karyawan dapat diandalkan untuk menyelesaikan tugas dengan penuh dedikasi dan keseriusan. Indikator-indikator ini digunakan untuk menilai kinerja karyawan secara komprehensif, guna memastikan bahwa mereka berkontribusi secara maksimal terhadap tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Pulau Kemaro (Kampung Aer), yang terletak di Sungai Musi, Palembang. Kawasan ini dikenal dengan potensi ekonomi yang unik, terutama dalam industri kerajinan eceng gondok. Di Kampung Aer, usaha utama yang berkembang adalah kerajinan tangan dari eceng gondok, yang meliputi produk seperti tas, tikar, sandal, aksesoris, dan berbagai barang rumah tangga lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja usaha pengrajin eceng gondok tradisional di kawasan ini. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif, yang berfokus pada analisis data angka. Data yang dikumpulkan kemudian diproses menggunakan teknik statistik yang relevan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hubungan antara motivasi kerja dan kinerja pengrajin.

Metode penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana sebagai alat analisis utama. Regresi linear sederhana digunakan untuk menentukan adanya hubungan linear antara satu variabel bebas (motivasi kerja) dan satu variabel terikat (kinerja usaha pengrajin). Selain itu, analisis ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi arah hubungan antara kedua variabel, apakah positif atau negatif. Dengan menggunakan regresi linear sederhana, penelitian ini mencoba untuk memprediksi perubahan kinerja usaha pengrajin eceng gondok ketika motivasi kerja mengalami peningkatan atau penurunan.

Penelitian ini melibatkan 38 karyawan yang bekerja di usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer, Kota Palembang. Pengambilan sampel menggunakan metode purposive sampling, yang berarti peneliti memilih sampel berdasarkan tujuan penelitian dan kriteria khusus yang telah ditetapkan sebelumnya. Sampel yang dipilih adalah karyawan yang terlibat langsung dalam produksi kerajinan eceng gondok dan memiliki pemahaman yang relevan tentang topik yang diteliti. Metode purposive sampling ini sesuai dengan pendekatan penelitian yang memerlukan sampel yang spesifik untuk mendapatkan hasil yang lebih akurat dan relevan dengan tujuan penelitian.

Untuk mengumpulkan data, digunakan kuesioner yang telah diuji untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner ini dirancang untuk mengukur variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan di sektor usaha eceng gondok. Setelah data terkumpul, analisis data dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26, yang memungkinkan pengolahan data kuantitatif dengan teknik statistik yang tepat. Beberapa uji statistik dilakukan untuk menguji validitas hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Uji normalitas digunakan untuk memeriksa apakah distribusi data mengikuti pola distribusi normal, yang merupakan salah satu asumsi dasar dalam analisis regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memeriksa apakah terdapat ketidakaturan dalam varians data yang dapat mempengaruhi keakuratan model regresi. Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sementara regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur hubungan antara motivasi kerja dan kinerja usaha pengrajin.

Dengan menggunakan metode dan analisis statistik yang tepat, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang lebih baik tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer, yang diharapkan dapat memberikan wawasan bagi pengrajin dan pihak terkait dalam meningkatkan kualitas dan daya saing produk mereka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Usaha Eceng Gondok Variabel (X)

NO. Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,769	0,3202	Valid
Pernyataan 2	0,424	0,3202	Valid
Pernyataan 3	0,579	0,3202	Valid
Pernyataan 4	0,537	0,3202	Valid
Pernyataan 5	0,591	0,3202	Valid
Pernyataan 6	0,668	0,3202	Valid
Pernyataan 7	0,530	0,3202	Valid
Pernyataan 8	0,799	0,3202	Valid
Pernyataan 9	0,758	0,3202	Valid

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Variabel motivasi kerja pengrajin eceng gondok berlaku untuk setiap pernyataan karena r hitung lebih besar dari r tabel.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Usaha Eceng Gondok Variabel (Y)

NO. Pertanyaan	R hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,724	0,3202	Valid
Pernyataan 2	0,726	0,3202	Valid
Pernyataan 3	0,606	0,3202	Valid
Pernyataan 4	0,617	0,3202	Valid
Pernyataan 5	0,666	0,3202	Valid
Pernyataan 6	0,670	0,3202	Valid
Pernyataan 7	0,830	0,3202	Valid
Pernyataan 8	0,794	0,3202	Valid
Pernyataan 9	0,779	0,3202	Valid
Pernyataan 10	0,444	0,3202	Valid

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Karena r hitung setiap pernyataan $> r$ tabel, tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja usaha eceng gondok dengan semua pernyataan adalah valid.

Tabel 3. Uji Reliabilitas Variabel Eceng Gondok (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.802	9

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Seperti yang ditunjukkan dalam tabel di atas, hasil pengujian variabel motivasi kerja menunjukkan nilai Cronbach alpha sebesar 0,802, yang menunjukkan bahwa variabel ini dianggap reliabel.

Tabel 4. Uji Reliabilitas Variabel Eceng Gondok (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.889	10

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Jika nilai Cronbach alpha $> 0,6$, variabel kinerja dianggap reliabel, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian masing-masing pernyataan, yang menghasilkan nilai Cronbach alpha sebesar 0,889.

Tabel 5. Uji normalitas eceng gondok (X dan Y)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.01117126
Most Extreme Differences	Absolute	.164
	Positive	.147
	Negative	-.163
Test Statistic		.164
Asymp. Sig. (2-tailed)		.062 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Hasil pengujian variabel kinerja dan motivasi kerja untuk setiap pernyataan ditunjukkan dalam tabel di atas; nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,062 menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05.

Tabel 6 Uji Heterokedasitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.883	7.567		.249	.805
	X	.012	.179	.012	.069	.945

a. Dependent Variable: ABS RES

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel x adalah 0,945 yang lebih besar dari 0,05, yang berarti tidak ada gejala heterokedastisitas pada model regresi usaha eceng gondok. Dengan demikian, model regresi usaha eceng gondok memenuhi asumsi heterokedastisitas klasik.

Tabel 7. Hasil uji regresi linear sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.174	9.268		.127	.900
	Motivasi kerja	1.088	.223	.630	4.872	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Nilai-nilai yang dapat dimasukkan ke dalam persamaan regresi linear sederhana ditunjukkan dalam tabel di atas. Nilai-nilai ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 1,174 + 1,088X$$

- Dengan konstanta 1,174, kinerja memiliki nilai 1,174 jika tidak ada motivasi kerja.

- Dengan koefisien regresi variabel motivasi kerja 1,088, kinerja akan meningkat sebesar 1,088 jika motivasi kerja meningkat satu satuan.

Tabel 8. Hasil uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.174	9.268		.127	.900
	Motivasi kerja	1.088	.223	.630	4.872	.000

a. Dependent Variable: kinerja

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai t hitung $>$ nilai t tabel ($4,872 > 2,028$), dan nilai signifikan adalah $0,000 < 0,05$. Ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja karyawan perusahaan eceng gondok.

Tabel 9. Hasil uji korelasi

Correlations			
		Motivasi kerja	kinerja
Motivasi kerja	Pearson Correlation	1	.630**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	38	38
Kinerja	Pearson Correlation	.630**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	38	38

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

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Tabel di atas menunjukkan korelasi yang kuat antara peningkatan kinerja karyawan dan motivasi kerja. Nilai R adalah 0,630, atau 63,0%, dan interval korelasi adalah 0,61-0,80. Hasil uji korelasi menunjukkan korelasi yang kuat antara keduanya. Artinya, penerapan motivasi kerja meningkatkan kinerja 38 karyawan eceng gondok.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.630 ^a	.397	.381	2.420

a. Predictors: (Constant), Motivasi kerja

(Anggraini, Harahap, & Effendy, 2025)

Tabel di atas menunjukkan pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen; nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0,397, yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat bertanggung jawab atas 39,7% variasi dalam variabel kinerja karyawan, sedangkan 60,3% variasi disebabkan oleh variabel lain. Hanya 39,7% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja di perusahaan eceng gondok.

Pembahasan

Hasil dari analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di industri kerajinan eceng gondok. Koefisien regresi (B) sebesar 1,379 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,379 satuan. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, semakin besar pula peningkatan kinerja yang dapat tercapai. Nilai ini menggambarkan dampak langsung motivasi kerja terhadap kinerja, di mana setiap unit peningkatan motivasi berpotensi meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja para pengrajin eceng gondok di Kampung Aer. Selain itu, nilai t sebesar 4,527 dan tingkat signifikansi ($Sig.$) sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan sangat signifikan secara statistik. Karena nilai signifikansi tersebut jauh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tidak dapat ditolak. Dengan demikian, motivasi kerja memang terbukti menjadi faktor yang mempengaruhi secara signifikan kinerja pengrajin eceng gondok, yang pada gilirannya akan berdampak pada kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan. Lebih lanjut, koefisien korelasi (R) sebesar 0,564 mengindikasikan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Nilai ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Koefisien korelasi yang positif menegaskan bahwa

peningkatan motivasi kerja berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan kinerja, yang menjadi faktor penting dalam keberhasilan usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer.

Namun, meskipun hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan cukup signifikan, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,318 menunjukkan bahwa motivasi kerja hanya dapat menjelaskan 31,8% dari variasi kinerja karyawan. Artinya, ada faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model ini yang turut memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lain, seperti lingkungan kerja, kemampuan individu, atau insentif eksternal, mungkin turut berperan dalam mempengaruhi kinerja, namun tidak tercakup dalam analisis ini. Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dengan nilai signifikansi sebesar 0,945 yang jauh melebihi 0,05. Ini berarti bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, yang dapat memengaruhi keakuratan hasil analisis. Dengan kata lain, distribusi residual dalam model regresi ini adalah konstan, yang menunjukkan bahwa model regresi linier sederhana yang digunakan dapat diandalkan dan valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Temuan penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya. Misalnya, penelitian yang dilakukan oleh Juliansyah (2020) yang menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan, dengan tingkat signifikansi 0,000 dan nilai R^2 sebesar 44,7%. Temuan serupa juga didukung oleh studi yang dilakukan oleh Anggraini R. D. (2021), yang menunjukkan bahwa insentif sosial dan ekonomi berpengaruh signifikan terhadap kinerja para perajin rotan di Pekanbaru. Kedua penelitian tersebut mendukung temuan bahwa motivasi kerja merupakan komponen penting yang dapat secara signifikan meningkatkan kinerja individu di tempat kerja. Secara keseluruhan, hasil penelitian ini mengkonfirmasi bahwa motivasi kerja adalah faktor yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan di industri eceng gondok di Kampung Aer. Penelitian ini juga memberikan kontribusi dalam pengembangan teori manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pengelolaan motivasi kerja untuk meningkatkan kinerja dalam usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM). Dengan demikian, penting bagi pengusaha di sektor ini untuk lebih memperhatikan motivasi kerja karyawan sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja dan keberhasilan usaha mereka.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa bisnis kerajinan eceng gondok di Kampung Aer, Pulau Kemaro, Palembang, mengalami peningkatan kinerja karyawan yang signifikan berkat adanya pengaruh positif dari motivasi kerja. Hal ini terbukti melalui analisis regresi linear sederhana yang menunjukkan koefisien regresi sebesar 1,379, yang berarti setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 1,379 unit. Artinya, semakin tinggi tingkat motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan dalam pekerjaan mereka.

Lebih lanjut, nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah sangat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, motivasi kerja tidak hanya berperan sebagai faktor pengaruh, tetapi juga menjadi determinan yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan di usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer. Ini membuktikan bahwa peningkatan motivasi kerja memiliki dampak langsung terhadap produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan oleh para pengrajin.

Selain itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat uji asumsi klasik, yang mengindikasikan bahwa analisis yang dilakukan valid dan dapat diandalkan. Tidak ditemukan gejala heteroskedastisitas, yang memastikan bahwa model regresi tersebut tidak mengalami masalah dalam hal variabilitas kesalahan atau ketidakseimbangan dalam distribusi data, menjadikan model regresi lebih stabil dan tepat untuk analisis lebih lanjut.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan gambaran yang jelas bahwa motivasi kerja karyawan berperan penting dalam meningkatkan kinerja usaha kerajinan eceng gondok di Kampung Aer. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja di kalangan pengrajin harus menjadi prioritas bagi pengelola usaha dan pemangku kepentingan lainnya. Program-program yang dapat memperkuat motivasi kerja, seperti pemberian insentif, pelatihan, atau pengembangan karir, dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan kinerja dan kualitas produk, yang pada gilirannya akan memperkuat daya saing usaha dan keberlanjutan ekonomi di Kampung Aer.

Saran

Bagi Usaha Eceng Gondok

Pemilik usaha eceng gondok diharapkan dapat terus meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pendekatan yang bersifat insentif, komunikasi yang terbuka, serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik. Selain itu, disarankan untuk membuat lingkungan kerja yang ramah dan terlibat sehingga karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka. Pengelola usaha dapat menyelenggarakan pelatihan atau pertemuan rutin untuk memperkuat keterlibatan karyawan dan memperjelas tujuan bersama.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti disarankan untuk membandingkan berbagai jenis usaha masyarakat dan melakukan penelitian dengan cakupan wilayah yang lebih luas. Untuk lebih memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan, dapat digunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti regresi berganda atau pendekatan kualitatif. Selain itu, peneliti berikutnya disarankan untuk melibatkan lebih banyak responden agar hasil penelitian lebih umum dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, S. N. (2024). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: A Ikapihak Hebat Indonesia (Anggota Ikapi).
- Anggraini, P., Harahap, L. R., & Effendy, R. (2025). Pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja usaha pengrajin eceng gondok dan hidroponik di Kampung Aer Palembang. *Palembang: Universitas IBA*.
- Anggraini, R. D. (2021). Pengaruh motivasi terhadap kinerja pengrajin rotan. *Riau: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau*.
- Anggraini, W. (2019). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Selatan. *Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas IBA*.
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia*. Jawa Tengah Purwokerto Selatan: Cv. Pena Persada.
- Carsih, C. (2023). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan locus of control terhadap kinerja karyawan dengan etos kerja Islam sebagai variabel moderasi. *Salatiga: Universitas Islam Negeri Salatiga*.
- Chandra, R. S., & Syardiansyah, S. (2021). Pengaruh pengembangan karir dan pelatihan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Rumah Sakit Cut Nyak Dhien. *Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial*, 191-199.
- Djoko Soelistya, D. I., M. C. (2021). *Strong point kinerja karyawan: Motivasi kunci implementasi kompensasi dan lingkungan kerja*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.
- Endra B.S, F. (2017). *Pengantar metodologi penelitian (Statistika praktis)*. Sidoarjo: Zifatama Jawara.
- Ferdinatus, T. (2020). *Motivasi kerja (Meneliti suara hati menolak perilaku korupsi)*. Yogyakarta: Budi Utama.
- Jilhansyah, A., & Ani, B. L. (2021). Pengaruh citra merek, promosi dan kualitas layanan terhadap keputusan pembelian konsumen pada e-commerce Tokopedia di Kota Manado. *Jurnal Emba*, 663-674.
- Juliansyah, I. (2020). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BLU bagian non-medis di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang. *Palembang: Fakultas Ekonomi Universitas IBA*.
- Kasmir, S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia (Teori dan praktik)*. Jakarta: Rajawali Press.
- Malihatun, S. (2021). Pengaruh persepsi harga, kualitas produk, dan citra merek terhadap keputusan pembelian konsumen pada produk rice cooker Miyako (Studi Kasus di Carrefour Taman Mini). *Skripsi*, 35-42.
- Nurfitriani. (2022). *Manajemen kinerja karyawan*. Makassar: Cendekia Publisher.
- Pranogyo, A. B., & Se., M. S. (2021). *Kinerja karyawan: Teori pengukuran dan implikasi*. Bandung: Cv Feniks Muda Sejahtera.
- Ramdhan, M., S. (2021). *Metode penelitian*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (Cmn).
- Ramdhan, M., & Lidya Delimah Pasaribu, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Banten: Pascal Books.
- Rusydi A. Siroj., W. A. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 11279-11289.

- Suwarsa, T., & S. A.-A. (2021). Pengaruh pajak restoran dan pajak hotel terhadap pendapatan asli daerah Kota Padangsidempuan periode 2018-2020. *Jurnal Akutansi*, 71-85.
- Wahyuningsih, S. (2023). Pengaruh harga, cita rasa, dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan konsumen di Angkringan Acil Jakarta Pusat. *Skripsi*, 33-48.
- Zahera Mega Utama, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep teori & dasar*. Jakarta Timur: Unj Press.