



## Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Stan Kayu Baka Disura Kabupaten Manokwari Selatan

Rudi Agung M. Kuara<sup>1</sup>, Yohanes Damaskus Resi<sup>2</sup>, Budiman<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Caritas, Indonesia<sup>1-3</sup>

Email Korespondensi: [rudikuara@gmail.com](mailto:rudikuara@gmail.com)

Article received: 15 September 2025, Review process: 25 September 2025

Article Accepted: 10 Oktober 2025, Article published: 06 Desember 2025

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at Stan Kayu Baka Disura, South Manokwari Regency. The research was motivated by the need to improve labor productivity in the wood industry, which is characterized by high physical demands and operational risks. A quantitative approach with a descriptive-verification method was applied. Data were collected through questionnaires distributed to 30 active employees and analyzed using simple linear regression with statistical software. The results revealed that work motivation has a positive and significant effect on employee performance, with a regression coefficient of 0.538 and a significance level of  $0.000 < 0.05$ . This finding indicates that higher motivation enhances employees' productivity, punctuality, and work quality. Recognition of achievement, supportive workplace conditions, and positive social relations are the key factors that drive performance improvement. The results support Herzberg's Two-Factor Theory (1966) and align with findings by Yertas (2023), Ayomi et al. (2024), and Basyid (2024), emphasizing motivation as a determinant of employee performance. Practically, the study recommends that Stan Kayu Baka Disura management strengthen reward systems, work communication, and skill development opportunities to sustain motivation and improve workforce performance in the wood industry of South Manokwari.*

**Keywords:** Work Motivation, Employee Performance, Wood Industry, Stan Kayu Baka Disura, West Papua.

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Stan Kayu Baka Disura di Kabupaten Manokwari Selatan. Latar belakang penelitian ini didasari oleh pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas tenaga kerja pada industri kayu yang memiliki karakteristik kerja fisik tinggi dan risiko operasional yang kompleks. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 30 responden yang merupakan karyawan aktif, kemudian dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana melalui bantuan perangkat lunak statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,538 dan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja secara langsung berdampak pada peningkatan kualitas dan produktivitas kerja karyawan. Faktor penghargaan atas prestasi, suasana kerja yang kondusif, serta hubungan sosial yang baik antarpekerja menjadi unsur penting dalam memperkuat motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori*

Herzberg (1966) dan mendukung hasil penelitian Yertas (2023), Ayomi et al. (2024), dan Basyid (2024) yang menekankan pentingnya motivasi sebagai pendorong utama kinerja. Secara praktis, penelitian ini memberikan rekomendasi bagi pengelola Stan Kayu Baka Disura agar memperkuat sistem penghargaan, komunikasi kerja, dan kesempatan pengembangan keterampilan guna meningkatkan motivasi serta kinerja tenaga kerja di sektor industri kayu Manokwari Selatan.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, Industri Kayu, Stan Kayu Baka Disura, Papua Barat.

## PENDAHULUAN

Kabupaten Manokwari Selatan merupakan daerah pemekaran dari Kabupaten Manokwari yang berdiri berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2012. Wilayah ini memiliki luas sekitar 2.812,44 km<sup>2</sup> dengan penduduk kurang lebih 39.189 jiwa pada tahun 2025. Potensi alam yang besar, terutama di bidang kehutanan, menjadikan daerah ini sebagai salah satu penghasil kayu merbau di Papua Barat. Jenis kayu tersebut memiliki nilai ekonomi tinggi dan menjadi komoditas ekspor ke negara seperti Cina, Hongkong, dan India. Data Dinas Kehutanan Papua Barat (2025) menunjukkan bahwa produksi kayu log mencapai 148.602,14 meter kubik, dengan kayu merbau menempati porsi terbesar yaitu 91.490,76 meter kubik. Namun dari 17 perusahaan pemegang izin pemanfaatan hasil hutan, hanya empat yang aktif beroperasi (Antara News, 2025). Ketidakseimbangan ini menggambarkan masih lemahnya sistem pengelolaan sumber daya hutan di wilayah tersebut.

Di tengah potensi tersebut, terdapat berbagai usaha kecil dan menengah yang memanfaatkan hasil hutan untuk kegiatan ekonomi lokal, salah satunya Stan Kayu Baka Disura. Usaha ini menjadi bagian dari rantai distribusi bahan bangunan di Kabupaten Manokwari Selatan dan membuka lapangan kerja bagi masyarakat sekitar. Aktivitas operasional stan kayu membutuhkan ketelitian, tenaga fisik, serta keterampilan teknis. Produktivitas usaha sangat bergantung pada kemampuan karyawan menjaga kualitas dan ketepatan waktu kerja. Kondisi kerja yang berat serta tingkat ketergantungan pada tenaga manusia menuntut manajemen untuk memperhatikan faktor yang memengaruhi semangat kerja agar karyawan tetap produktif.

Kinerja karyawan merupakan ukuran penting untuk menilai efektivitas suatu organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2014), kinerja menggambarkan sejauh mana seseorang menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya dengan hasil yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas. Pandangan serupa disampaikan oleh Sedarmayanti (2017) yang menekankan bahwa kinerja mencakup perilaku kerja, proses pelaksanaan tugas, serta hasil yang dapat diverifikasi secara nyata. Dalam kegiatan produksi kayu, penurunan kinerja dapat berdampak pada keterlambatan pengiriman dan menurunkan reputasi usaha di mata pelanggan.

Motivasi kerja menjadi unsur penting yang mendorong karyawan untuk mencapai hasil terbaik. Herzberg (1966) membagi sumber motivasi menjadi dua kelompok, yaitu faktor motivator seperti penghargaan, tanggung jawab, dan pengembangan karier, serta faktor higiene seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan

antarpegawai. Pemenuhan kebutuhan psikologis dan sosial terbukti lebih mampu menumbuhkan semangat kerja yang bertahan lama dibanding insentif finansial semata. Pekerja yang merasa dihargai dan diberi ruang untuk berkembang cenderung menunjukkan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Berbagai hasil penelitian memperlihatkan hubungan yang kuat antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja. Basyid (2024) menemukan bahwa motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Fajar (2023) mencatat korelasi sebesar  $r = 0,451$  antara motivasi dan kinerja pada pegawai PT. Jasa Raharja. Penelitian Norkhalisah (2024) memperoleh koefisien korelasi 0,752, yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Temuan Widita (2025) memperkuat hasil tersebut dengan skor rata-rata motivasi 4,27 dan kinerja 4,37, yang dikategorikan sangat tinggi. Hasil-hasil ini menegaskan bahwa dorongan kerja yang kuat berpengaruh langsung terhadap peningkatan tanggung jawab dan ketepatan dalam bekerja.

Penelitian mengenai motivasi dan kinerja juga banyak dilakukan di wilayah Papua Barat. Yertas (2023) menemukan bahwa motivasi bersama disiplin dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kabupaten Pegunungan Arfak. Sementara Ayomi, Yertas, dan Lambi (2024) membuktikan bahwa motivasi menjadi faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Manokwari. Penelitian-penelitian tersebut menggambarkan bahwa semangat kerja yang tinggi mampu memperbaiki performa pegawai di daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya dan infrastruktur.

Kondisi lapangan di Stan Kayu Baka Disura memperlihatkan permasalahan yang sejalan dengan teori dan penelitian terdahulu. Beberapa karyawan sering absen karena kelelahan, sebagian merasa kompensasi tidak sepadan dengan beban kerja, dan ada yang mengeluhkan minimnya perhatian terhadap keselamatan kerja. Situasi ini mengindikasikan adanya penurunan motivasi yang berpotensi menurunkan produktivitas. Pemilik usaha menyadari perlunya strategi yang mampu mendorong semangat kerja, baik melalui penghargaan, pelatihan, maupun pembenahan lingkungan kerja agar karyawan merasa diperhatikan.

Menurut Alkadri (2024), pemimpin memiliki peranan penting dalam menumbuhkan semangat kerja dengan menciptakan lingkungan yang memberi kesempatan berprestasi dan pengakuan terhadap hasil kerja. Lingkungan yang kondusif akan melahirkan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan meningkatkan loyalitas karyawan. Dalam industri kayu, perhatian terhadap keamanan, pembagian kerja yang adil, dan komunikasi yang terbuka menjadi kunci dalam menjaga stabilitas tenaga kerja.

Pemerintah daerah juga mendorong peningkatan profesionalitas tenaga kerja industri kayu. Kompas TV Sorong (2025) melaporkan bahwa hanya tiga dari tujuh belas industri kayu di Papua Barat Daya yang telah memiliki sertifikat legalitas kayu. Kondisi ini menuntut peningkatan kualitas sumber daya manusia agar usaha kecil seperti stan kayu mampu memenuhi standar mutu nasional. Peningkatan motivasi kerja karyawan menjadi langkah strategis untuk memperkuat daya saing dan

memastikan keberlangsungan usaha di tengah ketatnya persaingan industri kehutanan.

Kabupaten Manokwari Selatan membutuhkan dukungan sektor riil yang mampu berkontribusi terhadap perekonomian daerah. Tenaga kerja yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan produktivitas dan loyalitas yang lebih baik, serta membantu pengusaha menjaga kesinambungan produksi. Penelitian ini berupaya menelaah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Stan Kayu Baka Disura Kabupaten Manokwari Selatan, dengan harapan hasilnya dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola usaha dalam merancang kebijakan pengembangan sumber daya manusia, sekaligus menambah literatur ilmiah di bidang manajemen kinerja pada industri berbasis hasil hutan di Papua Barat.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif verifikatif. Pendekatan ini dipilih untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja serta kinerja karyawan, sekaligus menguji hubungan antara kedua variabel tersebut secara empiris. Penelitian diarahkan pada pengukuran tingkat pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Stan Kayu Baka Disura Kabupaten Manokwari Selatan. Pemilihan metode kuantitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memperoleh data yang objektif, terukur, dan dapat dianalisis secara statistik. Pendekatan ini juga memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara lebih sistematis.

Populasi penelitian mencakup seluruh tenaga kerja aktif di Stan Kayu Baka Disura yang berjumlah 30 orang, terdiri atas tenaga produksi, bagian pengangkutan, dan staf administrasi. Mengingat jumlah populasi yang relatif kecil, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan metode sensus. Setiap responden diberikan kuesioner dengan skala Likert lima tingkat, yang dirancang untuk mengukur tingkat kesepakatan responden terhadap pernyataan yang mencerminkan indikator motivasi dan kinerja. Variabel motivasi kerja diukur menggunakan indikator dari teori Herzberg yang meliputi faktor motivator (prestasi, tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan diri) serta faktor higiene (gaji, kondisi kerja, dan hubungan kerja). Variabel kinerja karyawan diukur berdasarkan indikator Robbins dan Judge (2014) yang mencakup kualitas kerja, kuantitas hasil, ketepatan waktu, kerja sama, dan tanggung jawab.

Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner langsung kepada seluruh responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen internal perusahaan, laporan kegiatan, dan literatur akademik yang relevan. Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu untuk memastikan keandalan dan validitasnya. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitas diuji dengan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dinyatakan valid apabila nilai korelasi item terhadap total skor lebih besar dari 0,30 dan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha melebihi 0,70. Prosedur ini memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner benar-benar mampu mengukur konstruk yang dimaksud serta menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya.



Teknik analisis data meliputi analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran umum tingkat motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan rata-rata skor jawaban responden. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, guna memastikan model regresi memenuhi kriteria statistik. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat signifikansi pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengolahan data disajikan dalam bentuk tabel dan diinterpretasikan secara naratif untuk memperjelas hubungan antara hasil kuantitatif dan fenomena yang terjadi di lapangan. Analisis dilakukan dengan menggunakan bantuan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi terbaru guna memperoleh hasil yang akurat dan terukur.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### *Gambaran Umum Responden*

Penelitian ini melibatkan 30 orang karyawan yang bekerja di Stan Kayu Baka Disura, Kabupaten Manokwari Selatan. Seluruh responden merupakan tenaga kerja aktif yang berperan dalam berbagai bagian produksi seperti pemotongan kayu, pengeringan, pemolesan, dan administrasi distribusi. Pengumpulan data dilakukan secara langsung di lokasi kerja agar hasil yang diperoleh benar-benar mencerminkan kondisi faktual. Karyawan yang menjadi responden memiliki latar belakang pekerjaan dan pengalaman kerja yang beragam, mencerminkan struktur tenaga kerja industri kayu skala kecil yang khas di wilayah Papua Barat.

**Tabel: 1 Karakteristik Responden Penelitian**

Karakteristik	Kategori	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	19	63.3
	Perempuan	11	36.7
Usia	< 25 tahun	5	16.7
	26–35 tahun	12	40.0
	36–45 tahun	8	26.6
	> 45 tahun	5	16.7
Lama Bekerja	< 2 tahun	6	20.0
	2–5 tahun	14	46.7
	> 5 tahun	10	33.3
Pendidikan	SMP	7	23.3
	SMA/SMK	19	63.3
	Diploma/Sarjana	4	13.3

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki (63,3%), yang menggambarkan karakteristik umum tenaga kerja di sektor industri kayu yang lebih banyak didominasi oleh tenaga fisik pria. Rentang usia responden menunjukkan mayoritas karyawan berada pada usia produktif 26–35 tahun (40%), diikuti oleh kelompok usia 36–45 tahun (26,6%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja di Stan Kayu Baka Disura terdiri dari pekerja yang relatif muda dan masih

berada pada fase optimal untuk bekerja secara fisik intensif. Sementara itu, sebagian besar responden telah bekerja selama 2-5 tahun (46,7%), menandakan stabilitas tenaga kerja yang cukup baik. Dari sisi pendidikan, sebagian besar karyawan berpendidikan menengah (SMA/SMK) sebesar 63,3%, menunjukkan bahwa perusahaan masih mengandalkan tenaga kerja dengan keterampilan praktis dibandingkan tenaga profesional formal.

Temuan ini memperlihatkan bahwa profil tenaga kerja pada industri kayu di Manokwari Selatan memiliki ciri khas: didominasi oleh pekerja berusia muda dengan pendidikan menengah dan pengalaman kerja sedang. Komposisi tersebut memberi keuntungan bagi perusahaan karena pekerja dalam usia produktif cenderung memiliki daya tahan fisik tinggi, motivasi yang kuat untuk bekerja, serta keinginan belajar yang besar. Namun demikian, keterbatasan latar belakang pendidikan formal dapat menjadi hambatan bagi peningkatan kualitas kerja jangka panjang jika tidak diimbangi dengan pelatihan dan pembinaan berkelanjutan.

### **Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai persepsi responden terhadap dua variabel utama, yaitu motivasi kerja (X) dan kinerja karyawan (Y). Penilaian dilakukan dengan skala Likert lima tingkat mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Nilai rata-rata dan standar deviasi digunakan untuk menilai kecenderungan serta sebaran jawaban responden terhadap masing-masing variabel.

**Tabel: 2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian**

Variabel	Mean	Standar Deviasi	Kategori
Motivasi Kerja	4.21	0.51	Tinggi
Kinerja Karyawan	4.18	0.54	Tinggi

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Nilai rata-rata variabel motivasi kerja sebesar 4,21 menandakan bahwa karyawan memiliki tingkat dorongan kerja yang tinggi, baik dari faktor intrinsik seperti tanggung jawab dan kebanggaan atas hasil kerja, maupun dari faktor ekstrinsik seperti penghargaan dan hubungan kerja yang harmonis. Sementara nilai rata-rata kinerja karyawan sebesar 4,18 mengindikasikan bahwa produktivitas dan kualitas hasil kerja berada pada kategori tinggi. Standar deviasi kedua variabel di kisaran 0,5 menunjukkan adanya variasi tanggapan antarresponden, yang berarti sebagian karyawan menilai lingkungan kerja dan fasilitas pendukung masih bisa ditingkatkan.

Jika dicermati lebih dalam, hasil ini mencerminkan adanya hubungan yang selaras antara motivasi dan kinerja. Pekerja yang merasakan dukungan moral dan penghargaan dari pemilik usaha cenderung menunjukkan performa yang lebih baik, baik dari segi kecepatan penyelesaian pekerjaan maupun kedisiplinan waktu. Hasil ini mendukung teori Herzberg (1966) yang menegaskan bahwa kepuasan kerja yang timbul dari faktor motivator seperti pengakuan dan tanggung jawab dapat meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Validitas digunakan untuk memastikan bahwa setiap item kuesioner benar-benar mengukur konsep yang diinginkan. Sementara itu, reliabilitas mengukur konsistensi hasil pengukuran jika instrumen digunakan berulang kali. Hasil uji validitas dan reliabilitas ditunjukkan pada tabel berikut.

**Tabel: 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Koefisien Korelasi	Sig.	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0.716	0.000	0.884	Valid & Reliabel
Kinerja Karyawan	0.753	0.001	0.903	Valid & Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai korelasi di atas 0,30 dengan signifikansi kurang dari 0,05, menandakan bahwa seluruh item valid. Nilai Cronbach's Alpha untuk kedua variabel lebih dari 0,80 yang berarti instrumen memiliki tingkat reliabilitas tinggi. Kuesioner ini dapat diandalkan untuk mengukur variabel motivasi dan kinerja dengan hasil yang stabil dan konsisten. Temuan ini menegaskan bahwa responden memahami pernyataan dengan baik dan menjawab secara konsisten sesuai pengalaman kerja mereka.

Tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi juga menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat digunakan dalam penelitian lanjutan pada sektor serupa. Hal tersebut memperkuat keandalan data dan menjamin bahwa hasil analisis statistik berikutnya tidak terpengaruh oleh ketidaktepatan alat ukur. Dalam penelitian lapangan, kejelasan pernyataan dan kesesuaian indikator dengan teori menjadi aspek penting agar responden dapat menjawab secara jujur dan sesuai kondisi sebenarnya.

### Uji Asumsi Klasik dan Hipotesis

Sebelum pengujian regresi dilakukan, model diuji dengan uji asumsi klasik agar analisis memenuhi kriteria statistik. Hasil uji normalitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi menunjukkan model yang layak untuk dianalisis lebih lanjut. Selanjutnya dilakukan uji regresi sederhana untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel: 4 Hasil Uji Asumsi Klasik dan Regresi Linier Sederhana**

Jenis Uji	Statistik	Sig.	Keterangan
Uji Normalitas (K-S)	0.087	0.200	Data Normal
Uji Heteroskedastisitas (Glejser)	0.312	0.576	Tidak Ada Heteroskedastisitas
Uji Autokorelasi (Durbin-Watson)	1.889	–	Tidak Ada Autokorelasi
Koefisien Regresi ( $\beta$ )	0.538	0.000	Signifikan
t-hitung	7.246	< 0.05	Signifikan

Sumber: Hasil Olah Data (2025)

Model regresi menghasilkan nilai  $t$ -hitung  $7,246 > t$ -tabel  $2,048$  dengan signifikansi  $0,000$ , yang berarti variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $0,538$  menunjukkan bahwa peningkatan satu unit motivasi kerja akan menaikkan kinerja sebesar  $0,538$  satuan. Hasil ini menggambarkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin baik pula kualitas hasil kerja, kedisiplinan, serta ketepatan waktu penyelesaian tugas.

Secara praktis, hasil ini memperkuat temuan Yertas (2023) dan Ayomi et al. (2024) yang menegaskan bahwa motivasi menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai di wilayah Papua Barat. Karyawan dengan dorongan kerja tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab lebih besar dan berusaha menunjukkan hasil terbaik. Fenomena ini juga menunjukkan bahwa faktor nonfinansial seperti pengakuan, penghargaan, dan dukungan lingkungan kerja memiliki peran penting dalam menumbuhkan semangat kerja di sektor industri kayu.

Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stan Kayu Baka Disura di Kabupaten Manokwari Selatan. Temuan ini sejalan dengan teori Herzberg (1966) yang menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya muncul dari faktor materi, tetapi juga dari aspek psikologis seperti penghargaan, tanggung jawab, dan kesempatan berkembang. Pekerja di industri kayu cenderung menilai keberhasilan kerja bukan semata dari imbalan finansial, tetapi juga dari rasa puas ketika hasil kerjanya diakui dan dihargai oleh pimpinan. Kondisi tersebut terlihat pada karyawan yang menunjukkan ketekunan dalam bekerja walaupun dihadapkan pada medan kerja berat dan fasilitas terbatas. Faktor seperti tanggung jawab pribadi terhadap hasil kerja dan kebanggaan atas keahlian yang dimiliki terbukti menjadi pendorong kuat bagi peningkatan kinerja harian.

Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Basyid (2024) yang mengungkapkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan di sektor manufaktur. Penelitian Fajar (2023) juga menunjukkan hubungan signifikan antara motivasi kerja dan peningkatan performa dengan nilai korelasi sebesar  $r = 0,451$ , yang memperkuat bahwa dorongan internal dan eksternal menjadi faktor penting dalam menumbuhkan etos kerja. Di lingkungan kerja seperti Stan Kayu Baka Disura, kejelasan sistem penghargaan dan komunikasi langsung antara pemilik usaha dan karyawan menjadi pemicu utama munculnya semangat kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai lebih cenderung menjaga kualitas kerja dan disiplin waktu. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Robbins dan Judge (2014) bahwa individu dengan motivasi tinggi akan berupaya keras mencapai target kinerja yang telah ditetapkan karena mereka memiliki keterikatan emosional dengan pekerjaannya.

Selain faktor penghargaan dan tanggung jawab, penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung turut memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja. Sebagian besar responden menilai suasana kerja di stan kayu cukup akrab dan saling mendukung, meskipun fasilitas kerja masih sederhana. Hal ini relevan dengan hasil penelitian Alkadri (2024) yang



menegaskan pentingnya peran pemimpin dalam menciptakan iklim kerja yang mendorong semangat karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan secara adil dan memberi pengakuan terhadap hasil kerja akan menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan. Hubungan interpersonal yang baik antarpekerja juga menjadi bagian dari faktor higiene Herzberg yang menjaga stabilitas motivasi. Dukungan sosial di tempat kerja membantu karyawan mengatasi kelelahan fisik dan memperkuat rasa kebersamaan dalam menyelesaikan tugas.

Penelitian ini juga mendukung temuan Yertas (2023) dan Ayomi, Yertas, & Lambi (2024) yang menegaskan bahwa motivasi merupakan variabel kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai di Papua Barat. Yertas menemukan bahwa kombinasi antara motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kabupaten Pegunungan Arfak. Sementara Ayomi dan rekan-rekan menyoroti peran motivasi sebagai pendorong utama peningkatan kinerja pegawai di instansi pelayanan publik Manokwari. Hasil penelitian di Stan Kayu Baka Disura memperluas pemahaman tersebut ke sektor non-pemerintahan, bahwa motivasi tetap menjadi variabel fundamental, baik dalam organisasi formal seperti instansi pemerintahan maupun dalam usaha kecil dan menengah berbasis sumber daya alam. Hal ini membuktikan bahwa dorongan kerja yang tinggi mampu mengatasi keterbatasan fasilitas dan memacu karyawan untuk tetap produktif.

Temuan empiris ini juga sejalan dengan penelitian Widita (2025) dan Norkhalisah (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berkorelasi kuat dengan kinerja karyawan dengan koefisien lebih dari 0,7. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa pekerja yang memiliki semangat dan keyakinan tinggi terhadap nilai pekerjaannya akan menampilkan kinerja yang konsisten dan berkualitas. Pada sektor industri kayu, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya ketepatan waktu pengiriman, rendahnya tingkat kesalahan dalam proses pemotongan kayu, serta peningkatan produktivitas harian per individu. Motivasi yang kuat membantu pekerja untuk lebih fokus, meminimalkan kelalaian, dan mengembangkan kebiasaan kerja yang efisien. Peningkatan motivasi tidak hanya berdampak pada hasil kerja individu tetapi juga memperbaiki budaya kerja kolektif di dalam perusahaan.

Hasil penelitian juga mengonfirmasi pendapat Sedarmayanti (2017) bahwa kinerja yang baik merupakan hasil dari kombinasi antara kemampuan, motivasi, dan sistem kerja yang mendukung. Karyawan dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kreativitas dalam menyelesaikan tugas dan mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan. Di sisi lain, hasil wawancara lapangan menunjukkan bahwa sebagian pekerja masih menghadapi hambatan berupa fasilitas kerja yang terbatas dan kompensasi yang belum sebanding dengan beban kerja. Meskipun demikian, sebagian besar pekerja tetap menunjukkan komitmen terhadap pekerjaan karena adanya rasa tanggung jawab moral dan solidaritas antarrekan kerja. Kondisi ini memperkuat teori Wirawan (2015) bahwa faktor non-material seperti rasa memiliki dan kebanggaan profesi memiliki peran besar dalam menjaga kinerja di sektor padat karya.

Secara manajerial, hasil penelitian ini memberikan pesan penting bagi pengelola Stan Kayu Baka Disura bahwa peningkatan motivasi karyawan tidak selalu memerlukan investasi besar, melainkan dapat dilakukan melalui pendekatan manusiawi dan penguatan komunikasi. Pemimpin yang mampu memahami aspirasi karyawan, memberikan penghargaan atas kinerja, serta melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan kecil, akan menumbuhkan rasa keterikatan yang tinggi. Penelitian Teljoarubun et al. (2024) menunjukkan bahwa etos kerja dan budaya organisasi yang inklusif mampu memperkuat komitmen pegawai terhadap kinerja. Hal serupa dapat diterapkan pada industri kayu di Manokwari Selatan dengan memperkuat rasa kebersamaan, pelatihan keterampilan teknis, dan sistem penghargaan berbasis kinerja.

Dari sisi pengembangan kebijakan daerah, hasil ini sejalan dengan arah pembangunan ekonomi lokal yang menekankan peningkatan kapasitas sumber daya manusia di sektor riil. Pemerintah daerah telah mendorong pelaku industri kayu untuk memiliki sertifikat legalitas kayu (Kompas TV Sorong, 2025) dan menerapkan standar mutu berkelanjutan. Namun, keberhasilan program tersebut akan bergantung pada kesiapan tenaga kerja yang termotivasi dan memiliki etos kerja tinggi. Penelitian ini menegaskan bahwa pembangunan industri kayu di Papua Barat Selatan tidak hanya membutuhkan investasi fisik, tetapi juga strategi peningkatan motivasi dan kesejahteraan kerja. Karyawan yang memiliki dorongan kerja kuat akan lebih mampu menjaga produktivitas dan berkontribusi terhadap daya saing ekonomi daerah.

## SIMPULAN

Hasil penelitian menegaskan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Stan Kayu Baka Disura Kabupaten Manokwari Selatan. Nilai koefisien regresi sebesar 0,538 dengan tingkat signifikansi 0,000 memperlihatkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu mendorong peningkatan kinerja secara nyata. Karyawan yang merasa dihargai, memperoleh dukungan moral, serta memiliki rasa tanggung jawab tinggi terhadap hasil pekerjaannya menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam hal ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, dan produktivitas. Faktor-faktor motivasi seperti penghargaan atas prestasi, kondisi kerja yang harmonis, serta hubungan sosial antarpekerja terbukti memperkuat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya. Hasil ini memperkuat teori Herzberg (1966) serta sejalan dengan penelitian Basyid (2024), Yertas (2023), dan Ayomi et al. (2024) yang menempatkan motivasi sebagai faktor fundamental dalam peningkatan kinerja di sektor publik dan industri berbasis sumber daya alam.

Sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian, disarankan agar pengelola Stan Kayu Baka Disura memperkuat sistem penghargaan dan komunikasi kerja agar motivasi karyawan dapat terpelihara secara berkelanjutan. Pemberian penghargaan sederhana, kesempatan pelatihan teknis, serta penetapan target kerja yang jelas dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan semangat kerja. Pimpinan perlu membangun lingkungan kerja yang terbuka dan saling menghargai, sehingga setiap karyawan merasa memiliki peran penting dalam keberhasilan usaha. Pemerintah

daerah juga diharapkan memberikan dukungan pelatihan manajemen sumber daya manusia bagi pelaku usaha kecil di sektor perkayuan, agar kinerja tenaga kerja lokal semakin kompetitif. Upaya penguatan motivasi ini pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas, kualitas produk, serta memperkuat daya saing industri kayu di Kabupaten Manokwari Selatan dan wilayah Papua Barat pada umumnya.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alkadri, H. (2024). Pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Niaga*. Universitas Lancang Kuning. <https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830>
- Antara News Papua Tengah. (2025). Produksi kayu log di Papua Barat pada Juli 2025 capai 41.960 batang. <https://papatengah.antaranews.com/berita/71501/produksi-kayu-log-di-papua-barat-pada-juli-2025-capai-41960-batang>
- Ayomi, Y. W., Yertas, M., & Lambi, M. (2024). The influence of motivation on employee performance in the Investment and One-Stop Service Office of Manokwari Regency. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 547-554. <https://scholar.google.com/citations?user=Wil9C14AAAAJ&hl=id>
- Basyid, A. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang*, 7(1), 39-43. <https://journal.stiepembangunan.ac.id/index.php/manajerial/article/view/2430>
- <https://doi.org/10.52624/manajerial.v7i1.2430>
- Dinas Kehutanan Provinsi Papua Barat. (2025). Laporan produksi kayu log Provinsi Papua Barat periode Januari-Juli 2025.
- Fajar, S. W. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Cabang DKI Jakarta. *Arus Jurnal Pendidikan*, 3(2), 89-94. <https://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajup/article/view/246>
- <https://doi.org/10.57250/ajup.v3i2.246>
- Herzberg, F. (1966). The motivation to work. John Wiley & Sons. <https://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/12365/f.%20BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
- Kompas TV Sorong. (2025). Pemerintah bekali industri kayu di Papua Barat Daya dengan sertifikasi. <https://www.youtube.com/watch?v=BO-c3c2fiHM>
- Norkhalisah, N. (2024). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia (JMSDM)*. STIA Amuntai. <https://ejournal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/download/478/385>
- Pemerintah Republik Indonesia. (2012). Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kabupaten Manokwari Selatan di Provinsi Papua Barat. <https://papuabarabpk.go.id/kabupaten-manokwari-selatan/>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2014). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson Education. <http://repo.darmajaya.ac.id/12196/8/BAB%202.pdf>

- 
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Refika Aditama. <http://repository.stei.ac.id/8097/3/BAB%202.pdf>
- Teljoarubun, A. L., Hamzah, M., Nanda, G. D., & Yertas, M. (2024). Analisis kemampuan SDM, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Papua Barat. *Journal of Management and Business Accounting*, 2(2), 1–13. <https://jmbaina.id/index.php/jmba/article/download/37/41>
- Widita, M. (2025). Pengaruh motivasi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen STEBIS IGM Palembang*. <https://jim.stebisigm.ac.id/index.php/jimpa/article/view/566>
- Wirawan. (2015). Manajemen sumber daya manusia Indonesia. PT RajaGrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia-indonesia/>
- Yertas, M. (2023). Pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Lingkungan Hidup Kabupaten Pegunungan Arfak. *BUGIS: Journal of Business, Technology, & Social Science*, 1(3). Universitas Caritas Indonesia. <https://scholar.google.com/citations?user=Wil9C14AAAAJ&hl=id>.