

Pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan

Muhammad Hertanto Putra¹, Rinandita Wikansari²

¹Akademi Pimpinan Perusahaan Jakarta

muhammadhertanto@gmail.com

²Akademi Pimpinan Perusahaan Jakarta

rinandita-w@kemenperin.go.id

ARTICLE DETAILS	ABSTRACTS
History	
Received : February	
Revised Format : March	
Accepted : April	
Keywords	
motivasi, performansi kerja, korelasi.	Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu seberapa besar pengaruh motivasi terhadap performansi kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode observasi penelitian lapangan dengan terjun langsung ke perusahaan yang bersangkutan, selanjutnya menyebarkan kuesioner kepada 50 karyawan perusahaan tersebut. Teknik pengolahan data menggunakan uji koefisien korelasi product moment antara variabel X (Motivasi) dengan variabel Y (Performansi) sebesar 0,876 dengan signifikansi 0,01 berarti terbukti pengaruhnya positif antara motivasi dan performansi kerja. Data hasil koefisien korelasi tersebut kemudian diolah kembali untuk mendapatkan nilai koefisien penentu yang pada akhirnya menghasilkan $K_p = 76.8\%$ yang berarti motivasi mempunyai pengaruh sebesar 76.8% terhadap performansi kerja karyawan. Pada hasil perhitungan F hitung diperoleh (8,20085) $> F$ table (2,01063) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian adanya pengaruh yang sangat kuat juga antara motivasi terhadap performansi kerja karyawan. Berdasarkan penelitian, motivasi berpengaruh positif terhadap performansi kerja karyawan maka dimana yang akan datang diharapkan perusahaan mampu mempertahankan dan juga meningkatkan motivasi kepada para karyawan yang harus dilakukan dengan sebaik-baiknya.

© 2017 STIM Lasharan Jaya Makassar

1 Pendahuluan

Karyawan merupakan salah satu aset perusahaan guna mencapai tujuannya, semakin baik performansi kerja karyawan akan semakin besar kemungkinan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Begitu juga sebaliknya jika performansi kerja karyawan kurang baik atau buruk dapat merugikan perusahaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan sesuai standar perusahaan atau tidak terwujudnya efisiensi dan efektivitas perusahaan.

Untuk mencapai maksud tersebut pada dasarnya pemberian motivasi karyawan merupakan unsur utama yang perlu diperhatikan. Maka sangat tepat apabila motivasi

*Corresponding Author Email Address: muhammadhertanto@gmail.com

© 2017 STIM Lasharan Jaya Makassar

menjadi hal yang utama bagi karyawan dalam mengembangkan diri serta memenuhi keinginan perusahaan. Pembahasan mengenai motivasi karyawan juga menjadi salah satu objek kajian guna menunjang pelaksanaan tugas serta setiap aktivitas yang dilakukannya antara lain: dorongan, semangat, dan kegairahan bekerja. Pemberian motivasi juga sebagai alat ukur dalam penetapan dan peningkatan performansi kerja individu. Sehingga motivasi akan nampak sebagai kebutuhan sekaligus mendorong dalam mengerahkan potensi serta mutu daya kerja manusia sesuai dengan yang diinginkan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Performansi Kerja Karyawan?
2. Bagaimana Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kepada Karyawan?

Untuk membatasi penulisan dan penyusunan tugas akhir, maka perlu dibuat batasan penulisan. Adapun batasan masalah dalam penulisan dan penyusunan tugas akhir ini adalah berkaitan dengan motivasi terhadap performansi kerja karyawan dan masalah-masalah yang berkaitan dengan perfomansi karyawan.

2. Metode

2.1 Metode Pengumpulan Data

Data primer yaitu data yang diadapatkan dengan cara meninjau langsung ke PT. Cahaya Mahkota Abadi yang menjadi objek penelitian. Data tersebut diatas untuk mendapatkannya digunakan dengan cara sebagai berikut.

1. Kuesioner. Selain itu penulis mengajukan daftar *Questioner* yang telah penulis siapkan terlebih dahulu yang berhubungan dengan pentingnya motivasi terhadap performansi kerja karyawan,serta dibagikan kepada 50 responden sesuai dengan jumlah populasi di PT. Cahaya Mahkota Abadi. Adapun tujuannya adalah untuk memperkuat informasi data yang diperoleh. Alat ukur dan instrumen peneletian ini didapat dari penelitian terdahulu yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN Persero Cabang Karawang” adapun bagian kuesioner yang diambil hanya pada varibel motivasi sedangkan untuk kuesioner varibel performansi diperoleh dari Prawirosentono 1999 : 27.
2. Wawancara. Yakni dengan melakukan wawancara secara tidak terstruktur dan tanya jawab langsung dengan pihak yang berwenang, antara lain staf bagian Pelayanan & Administrasi Umum PT. Cahaya Mahkota Abadi.

2.2 Variabel Operasional

1. Variabel bebas adalah Motivasi.
2. Variabel terikat adalah Performansi Kerja.

Dari variabel-variabel (X dan Y) di atas, maka dirancang kuisioner mengenai Motivasi dan Performansi Kerja. Indikator-indikatornya dapat dilihat dalam tabel operasionalisasi variabel pada **Tabel 1**. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut: :

Ha : Mempunyai hubungan yang signifikan antara Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan.

Ho : Tidak Mempunyai hubungan yang signifikan antara Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan.

2.3 Pengujian Instrumen

Untuk skala motivasi, dari 12 butir instrumen yang diujicobakan hanya 11 butir intrumen yang valid, dengan koefisien bergerak antara 0,548 – 0,718. Sedangkan untuk skala performansi kerja terdapat 11 butir pernyataan yang valid, dengan koefisien bergerak antara 0,59 – 0,756.

Nilai cronbach's alpha, sebagai dasar penentuan reabilitas, yang diperoleh dari variable motivasi adalah sebesar 0,866. Nilai cronbach's alpha, sebagai dasar penentuan reabilitas, yang diperoleh dari variable performansi kerja adalah sebesar 0,872

Tabel 1. Variabel Operasional

Variabel	Konsep Variabel	Indikator Data	Skala
Motivasi (X)	Motivasi adalah pemberian dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan antara lain kebutuhan untuk mempertahankan hidup, adanya kebutuhan keamanan melalui kebijakan dan peraturan, pengakuan social, pekerjaan, imbalan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri. (Maslow, 2009:47)	1. Kebutuhan untuk berprestasi 2. Kebutuhan untuk berfiliasi 3. Kebutuhan akan kekuasaan 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri (McClelland, 2006 : 222 & Maslow, 2009:47)	Ordinal
Performansi Kerja (Y)	Performansi atau biasa disebut dengan istilah kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. (Mathis & Jackson, 2006 : 65)	1. Efektifitas dan Efisiensi 2. Otoritas (Wewenang) 3. Disiplin 4. Inisiatif	Ordinal (Prawirosentono. 1999 : 27)

3 Hasil

3.1 Motivasi

Peranan manajemen sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan perlu dilakukan pembinaan untuk meraih sukses dalam karir dan kemudian ditetapkan pada tugas-tugas atau pekerjaan-pekerjaan tertentu. Dalam perusahaan adanya dorongan atau motivasi adalah hal penting untuk memacu peningkatan performansi kerja dan daya saing kerja. Hal ini pada dasarnya merupakan salah satu faktor dalam mengembangkan perusahaan secara efektif dan efisien. Motivasi merupakan daya dorong yang merangsang karyawan untuk bekerja dengan giat dan bersemangat. Oleh karena itu, pengetahuan tentang motivasi harus dapat diketahui terlebih dahulu oleh seorang pimpinan, sebab pimpinan harus dapat mengetahui motivasiapa dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaan. Dengan mengetahui apa motivasi tersebut, maka seorang pimpinan perusahaan dapat dengan mudah menentukan kebijakan yang tepat dalam meningkatkan performansi kerja karyawan.

Dalam teori kebutuhan David McClelland dalam Robbins dijelaskan bahwa terdapat 3 (tiga) kelompok kebutuhan kerja di tempat kerja :

1. Kebutuhan untuk berprestasi Kebutuhan untuk berprestasi yaitu berupa dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, dan bergulat untuk sukses.
2. Kebutuhan untuk berkuasa Kebutuhan akan berkuasa yaitu berupa kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana tanpa perlu dipaksa untuk berperilaku demikian.
3. Kebutuhan akan afiliasi Kebutuhan akan afiliasi yaitu berupa hasrat untuk membentuk hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Timbulnya motivasi untuk melakukan suatu perbuatan berasal dari adanya interaksi antara motif dengan faktor-faktor situasi yang dihadapi.

Sedangkan menurut Abraham Maslow “Motivasi adalah pemberian dorongan atau semangat kerja yang dipengaruhi oleh beberapa kebutuhan antara lain kebutuhan untuk mempertahankan hidup, adanya kebutuhan keamanan melalui kebijakan dan peraturan, pengakuan sosial, pekerjaan, imbalan, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri.”¹ Menurut Edwin B. Flippo yang dikutip oleh Malayu S.P. Hasibuan sebagai berikut : “ Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dalam organisasi agar mau bekerja secara baik, sehingga tercapai keinginan para karyawan sekaligus tercapai tujuan organisasi”¹. Selanjutnya Peterson dan Polwan menyatakan bahwa,“motivasi merupakan suatu hasrat yang tumbuh dari dalam diri manusia untuk melakukan sesuatu”. Secara lebih lengkap Malayu S.P Hasibuan mengutip pandangan diatas sebagai berikut¹:

1. *The Desire To Live*
Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. *The Desire For Possession*
Keinginan untuk memiliki merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The Desire For Power*
Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan manusia selangkah diatas keinginan untuk memiliki, mendorong orang mau bekerja.
4. *The Desire For Recognition*
Keinginan akan pengakuan teknis terakhir dari kebutuhan dan juga menodorong orang untuk mau bekerja.

Dari pendapat diatas dapat dilihat bahwa setiap individu mempunyai motivasi atau kebutuhan tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaanya. Oleh karena itu, maka seorang pemimpin harus dapat mengetahui bagaimana caranya memotivasi dari masing-masing karyawan. Karena setiap karyawan mempunyai latar belakang yang berbeda-beda, misalnya: berbeda dalam hal pendidikan, keahlian, kedudukan, dan sebagainya.

3.2 Faktor-faktor Motivasi

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut ⁴:

1. Tujuan. Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi dan misi yang di tetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota.
2. Tantangan. Manusia dikaruniakan mekanisme pertahanan diri yang disebut “*fight* atau *flight syndrome*”. Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*) atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator.
3. Keakraban.Tim yang sukses biasanya ditandai dengan sikap keakraban antara satu sama lain, setia kawan, dan merasa senasib sepenanggungan. Para anggota tim saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota tim.
4. Tanggungjawab. Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. Tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan tim yang diberi tanggungjawab dan otoritas yang proposisional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.
5. Kesempatan untuk maju. Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan keterampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah tim setiap anggota merasa bahwa team tersebut dapat memberikan peluang bagi setiap anggota untuk bisa meningkatkan kinerja serta pemberian reward yang sesuai, maka disitulah motivasi dan komitmen yang tinggi akan selaras di setiap anggota. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.
6. Kepemimpinan. Tidak dapat dipungkiri bahwa *leadership* merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota tim.*Leader* berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi tim untuk bekerja dengan tenang dan harmonis.

3.3 Pengukuran Motivasi

Menurut Irwanto, pengukuran motivasi tidak dapat diobservasi secara langsung namun harus diukur. Pada umumnya, yang banyak diukur adalah motivasi sosial dan motivasi biologis. Ada beberapa cara untuk mengukur motivasi yaitu dengan¹:

1. Tes Proyektif. Apa yang kita katakan merupakan cerminan dari apa yang ada dalam diri kita. Dengan demikian untuk memahami apa yang dipikirkan orang, maka kita beri stimulus yang harus diinterpretasikan. Salah satu teknik proyektif yang banyak dikenal adalah *Thematic Apperception Test*(TAT). Dalam test tersebut klien diberikan gambar dan klien diminta untuk membuat cerita dari gambar tersebut.

Dalam teori Mc Leland dikatakan, bahwa manusia memiliki tiga kebutuhan yaitu kebutuhan untuk berprestasi (*n-ach*), kebutuhan untuk *power* (*n-power*), kebutuhan untuk berafiliasi (*n-aff*). Dari isi cerita tersebut kita dapat menelaah motivasi yang mendasari diri klien berdasarkan konsep kebutuhan diatas.

2. Kuesioner. Salah satu cara untuk mengukur motivasi melalui kuesioner adalah dengan meminta klien untuk mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang dapat memancing motivasi klien. Sebagi contoh adalah EPPS (*Edward's Personal Preference Schedule*).Kuesioner tersebut terdiri dari 210 nomer dimana pada masing-masing nomor terdiri dari dua pertanyaan.Klien diminta memilih salah satu dari dua pertanyaan tersebut yang lebih mencerminkan dirinya.Dari pengisian kuesioner tersebut kita dapat melihat dari ke-15 jenis kebutuhan yang dalam tes tersebut, kebutuhan mana yang paling dominan dari dalam diri kita. Contohnya antara lain, kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan akan keteraturan, kebutuhan untuk berafiliasi dengan orang lain, kebutuhan untuk membina hubungan dengan lawan jenis, bahakan kebutuhan untuk bertindak agresif.
3. Observasi Perilaku. Cara lain untuk mengukur motivasi adalah dengan membuat situasi sehingga klien dapat memunculkan perilaku yang mencerminkan motivasinya. Misalnya, untuk mengukur keinginan untuk berprestasi, klien diminta untuk memproduksi origami dengan batas waktu tertentu. Perilaku yang diobservasi adalah, apakah klien menggunakan umpan balik yang diberikan, mengambil keputusan yang berisiko dan mementingkan kualitas dari pada kuantitas kerja.

3.4 Peranan Motivasi Terhadap Performansi Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan seperti PT. Cahaya Mahkota Abadi.Sumber Daya Manusia memiliki peranan sangat penting.Bahkan tidak kalah pentingnya dengan motivasi yang harus dimiliki karyawan.Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia juga harus dikelola dengan baik kalau sebuah perusahaan ingin maju dan berhasil.Meski pengalaman telah menunjukan, mengelola karyawan jauh lebih sulit dibandingkan dengan faktor-faktor lainnya bahkan perlu diperhatikan khusus.Ini tentunya mudah dipahami karena karyawan adalah manusia yang memiliki sifat dasar tersendiri.

Terlebih dahulu kita harus memahami apa kebutuhan dasar manusia. Selanjutnya menciptakan suasana kerja yang dapat mendorong karyawan agar memiliki pola pikir dan perilaku yang diharapkan perusahaan serta mengetahui betapa pentingnya memotivasi karyawan.

Masalah karyawan merupakan persoalan yang selalu hangat dibicarakan dimana saja, kapan saja dan oleh siapa saja. Ini terjadi karena masalah karyawan adalah manusia yang tidak terlepas dari sendi-sendi dasar manusia dan kemanusiaan,yakni,kebutuhan dasar manusia.

Yang secara berurutan dapat dirinci sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisik, seperti : pangan, pakaian
2. Kebutuhan rasa aman dari bahaya, seperti : berkumpul dan berteman.
3. Kebutuhan bersifat social dan kemasyarakatan, seperti : berkumpul dan berteman.

4. Kebutuhan harga diri, penghargaan, memperoleh pengakuan dan perlakuan yang sama.
5. Kebutuhan memperoleh rasa bangga melalui pengembangan dan keahlian serta kesempatan berprestasi.

Adanya kebutuhan-kebutuhan itu, timbul karena dorongan dalam diri manusia untuk berebut agar mencapai keinginan atas kebutuhan tersebut, dandorongan ini dalam istilah psikologi maupun manajemen perusahaan adalah motivasi.

Kalau kita telah memahami kebutuhan dasar manusia dan perkembangannya, maka kita dan setiap karyawan akan mengetahui sekaligus memahami juga betapa pentingnya motivasi yang harus dimiliki sebagai peningkatan performansi kerja karyawan.

Banyak cara untuk menumbuhkan motivasi bagi karyawan bagi karyawan, sehingga pentingnya pun dapat disadari oleh karyawan tersebut. Adapun cara yang dimaksud antara lain :

1. Mengetahui dan menghargai keterampilan dari karyawan tersebut. Orang paling merasa tidak senang kalau diremehkan, apalagi dengan mengatakan, “siapapun dapat mengerjakan pekerjaannya”. Tanpa mengabaikan pengawasan, memberi kebebasan dalam melakukan pekerjaannya. Meyakinkan pekerjaannya sangat penting bagi perusahaan. Kendati mereka hanya pesuruh atau lainnya, namun mereka juga punya arti penting dalam perusahaan.
2. Menghargai Performansi. Lupa menghargai performansi kerja karyawan akan menimbulkan frustasi serta juga akan menurunnya performansi kerja karyawan dan begitu pula jika tidak tepat dalam pemberian performansi kerja kepada karyawan.
3. Meyakinkan posisinya dalam proses mencapai tujuan dan sasaran (target) perusahaan. Perusahaan merupakan suatu sistem, sehingga kebersamaan derap langkah seluruh anggota perusahaan merupakan tuntuan yang harus dipenuhi. Memberi pujian sudah sepantasnya dilakukan oleh perusahaan kalau memang mereka pantas mendapatkannya, apalagi pujian itu diberikan langsung oleh atasannya.
4. Memberi perhatian kepada karyawan kalau perlu sampai kepada keluarganya. Setiap orang pada dasarnya ingin diperhatikan apa lagi kalau yang memperhatikan adalah atasannya.
5. Memberi kesempatan kepada karyawan yang ingin menyampaikan permasalahan yang dihadapi. Ruangan pintu seorang manajer sebaiknya selalu terbuka untuk setiap karyawan yang benar-benar ingin menyampaikan masalah seriusnya. Membiasakan diri untuk datang ketempat kerja karyawan itu sendiri, sekaligus menanyakan segala sesuatu yang berhubungan dengan tugasnya, kalau memungkinkan juga untuk hal-hal yang lainnya.

3.5 Pelaksanaan Pemberian Motivasi Kepada Karyawan

Bekerja merupakan wujud dari tanggung jawab terhadap diri sendiri, lingkungan maupun masyarakat. Namun demikian, dalam beban pekerjaan yang tinggi, apalagi dengan adanya tekanan dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja yang sedemikian

rupa kadang-kadang membuat karyawan merasa bosan. Begitu halnya dengan kondisi kerja yang ada pada PT. Cahaya Mahkota Abadi sebagaimana perusahaan bergerak dibidang jasa penyewaan kendaraan dan manajemen transportasi. Dimana banyak membutuhkan tenaga dan fikiran karena perusahaan dituntut untuk selalu memberikan pelayanan yang dapat memuaskan pelanggan.

Dorongan / motivasi melalui : pemberian kompensasi serta sampai dengan memberikan penghargaan atas performansi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan performansi kerja karyawan. Adapun program kompensasi yang diberikan perusahaan, berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap para karyawannya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu :

1. Adanya pemberian cuti tahunan.
2. Adanya pemberian bonus untuk bagian pemasaran target lebih.
3. Adanya jaminan kesehatan bagi karyawan dari program BPJS.

Adanya fasilitas berupa : sarana ibadah dan dapur.

3.6 Masalah Yang Berkaitan Dengan Pemotivasiyan Karyawan

Dari uraian diatas, selintas terlihat jelas bahwa perusahaan telah memberikan motivasi bagi para karyawan dengan tepat mulai dari pemberian kompensasi, bonus, sampai dengan masalah kesejahteraan karyawan. Akan tetapi, dari sekian banyak rutinitas yang harus segera diselesaikan serta terus berada pada tempat dan pekerjaan yang sama dalam frekuensi waktu yang lama, maka akan membuat pegawai merasa bosan, jika tidak didukung dengan suasana kerja yang baik dan nyaman. Akibatnya performansi kerja karyawan pun menurun. Dalam arti, selain pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya dan juga pekerjaan akan menumpuk. Pada kenyataan seperti ini, dampaknya bukan saja bagi perusahaan tetapi juga karyawan dan pelanggan itu sendiri. Berikut penulis mencoba mengidentifikasi faktor apa saja yang menyebabkan ketidakpuasan kerja atau masalah yang berkaitan dengan permotivasiyan adalah sebagai berikut :

1. Kebosanan dan Kejemuhan Kerja. Dalam lingkup pekerjaan, tidak jarang kita menemukan kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja. Kebosanan dan ketidakpuasan yang dimaksud adalah adanya kekecewaan atau ketidakpuasan dari karyawan karena beban pekerjaan yang diberikan oleh atasan menumpuk, dalam pengertian tersebut terkadang atasan memberikan tugas rutinnya yang harus diselesaikan saat itu juga. Hal seperti ini jika terus berlanjut, maka akan mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.
2. Sistem Penghargaan Yang Diberikan Kurang Adil. Pada dasarnya selain memerlukan gaji, karyawan juga menginginkan suatu bentuk motivasi yang berupa penghargaan keberadaan secara adil. Dalam pengertian, sistem karyawan dalam level tertentu ditempatkan dalam posisi yang sama, tanpa membeda-bedakan kedekatan seseorang atau dengan kata lain permasalahan yang dimaksud disini adalah adanya kurang adilnya dalam pemberian penghargaan berupa pemberian uang cuti, pujiyan atau lainnya, dari seorang pimpinan terhadap bawahannnya, misalnya seorang pimpinan lebih memperhatikan dan sering memberi pujiyan kepada salah seorang karyawan tertentu yang dianggap oleh atasan hasil

pekerjaanya baik dari pada karyawan lainnya, sehingga menimbulkan kecemburuan sosial sekaligus karyawan lainnya merasakan hasil pekerjaanya kurang dihargai oleh pimpinannya dari pada karyawan yang satunya tadi. Hal ini pun akan mengakibatkan menurunnya motivasi terhadap peningkatan performansi kerja karyawan tersebut.

3.7 Performansi

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nurlila, *performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.¹ Menurut Mangkunagara, kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.¹ Menurut Rivai dan Basri, kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.² Sedangkan Mathis dan Jackson, menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.²

3.8 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono ada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu²:

1. Efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
2. Otoritas (wewenang). Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.
3. Disiplin. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas, dan motivasi dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3.9 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbin, indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu¹:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

3.10 Pengaruh Motivasi Terhadap Performansi Kerja Karyawan

Pada bagian ini peneliti akan membahas mengenai pengaruh motivasi terhadap performansi kerja karyawan pada PT. Cahaya Mahkota Abadi

Tabel 3. Uji Koefisien Korelasi

ANOVA ^b					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	2014.929	1	2014.929	158.564
	Residual	609.951	48	12.707	
	Total	2624.880	49		

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Performansi

Berdasarkan nilai signifikansi dari output diatas dikeatehui antara Motivais (X) Perfromansi (Y). Hasil perhitungan korelasi tersebut sebesar 0,876 bernilai **positif** dengan angka signifikansi sebesar 0,01 mempunyai makna bahwa hubungan antara variabel tersebut. Hubungan yang positif tersebut memberikan kesimpulan bahwa *Semakin baik kita memberikan motivasi maka akan semakin tinggi perfromansi kerja karyawan.*

3.11 Perhitungan Koefisien Penentu

Koefisien penentu digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Performansi Kerja Karyawan dalam persen. Koefisien penentu dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4. Uji Koefisien Penentu

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.768	.763	3.565

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Dari data perhitungan statistik diatas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut. Nilai R Square (R Determinan) Sebesar 0.768 memberikan arti bahwa variabel independen ($X = \text{Motivasi}$) mempunyai pengaruh sebesar 76,8% terhadap variabel dependent ($Y = \text{Performansi Kerja}$) Karyawan PT. Cahaya Mahkota Abadi, sedangkan selebihnya 23,2% merupakan faktor lain seperti, wewenang, disiplin, inisiatif, efektifitas, dan efisiensi yang berpengaruh terhadap Performansi Kerja Karyawan.

3.11 Kebosanan dari Kejemuhan Kerja

Dampak dari kejemuhan kerja dari seorang karyawan ini tergantung dari masing-masing individu. Akan tetapi, tidak dapat dielakkan juga bahwa kebosanan dan kejemuhan kerja akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Keberhasilan karyawan dalam mengatasi dampak tersebut yang menurunnya motivasi kerja, sangat ditentukan oleh karyawan itu sendiri dalam memahami atau mengambil makna positif dari suatu kebosanan dan ketidakpuasan kerja tersebut. Selama hal tersebut masih batas kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Dalam pengertian bahwa kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja bukan karena pemaksaan atau tekanan dari pimpinan dan juga tidak mencampur adukkan antara kepentingan pribadi dengan kepentingan perusahaan.

Seorang pimpinan juga harus dapat memahami kekuatan dan keterbatasan karyawan dan mengakui bahwa setiap karyawan memiliki motif kerja dan kemampuan kerja yang berbeda. Seorang pimpinan juga harus dapat memberikan motivasi terhadap karyawannya, seperti : memberikan kelonggaran waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya yaitu dengan adanya kerja lembur, adanya roling dari perusahaan pada karyawan yang berupa pemindahan jabatan dari satu jabatan ke jabatan lainnya, adanya promosi jabatan untuk karyawan, pemberian jadwal dalam melaksanakan tugasnya dan pemberian penghargaan kepada mereka yang rajin melaksanakan tugas dengan baik. Maka pimpinan dapat memberikan pujian , hadiah, atau bentuk penghargaan lainnya yang tidak berlebihan namun cukup bisa membuat karyawan merasa puas dan termotivasi.

Dengan demikian karyawanpun akan merasa dihargai dan akan terciptanya suasana kerja yang akrab dan masalah pekerjaan yang adupun akan diselesaikan dengan baik, sehingga sikap saling pengertian dan kerja sama yang aktif dengan sendirinya akan menjadi suatu motivasi dalam bekerja bagi setiap karyawan.

Selain itu juga, untuk mengatasi permasalahan dari kebosanan kerja yang pada akhirnya dapat membuat ketidakpuasan kerja bagi karyawan. Hal yang dapat dilakukan perusahaan, berupa : diberikannya fasilitas ruangan kerja yang memadai dan sesuai dengan tanggung jawab maupun beban pekerjaan karyawan, serta perusahaan juga

memberikan imbalan berupa bonus kepada karyawan yang telah berprestasi dalam melaksanakan setiap pekerjaannya.

Agar setiap karyawan dapat memberikan kepuasan kerja seorang pimpinan harus merasa bahwa karyawannya telah melakukan hal yang cukup berharga. Karyawan juga perlu mengetahui seberapa penting pekerjaan mereka dan izinkan sedapat mungkin menyelesaikan keseluruhan tugasnya dengan tanggung jawab.

Dan semakin banyak seorang pimpinan memberitahu karyawan tentang betapa bagusnya pekerjaan yang dilakukannya, maka mereka akan semakin banyak memperoleh kepuasan pribadi dari pekerjaan tersebut. Kondisi-kondisi diatas, dapat menciptakan dasar kokoh bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik dan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3.12 Sistem Penghargaan

Semua perusahaan umumnya memiliki aturan terhadap system penghargaan dan hukuman. Selama system ini diberlakukan dengan benar dan tidak menyimpang, maka tidak akan muncul permasalahan. Penghargaan yang dimaksud disini adalah penghargaan berupa pemberian piagam “kesetiaan kerja” yang diberikan PT. Cahaya Mahkota Abadi pada karyawan setiap tahunnya maupun juga penghargaan yang berupa pujian, serta bonus untuk bagian pemasaran jika melebihi target. Hampir setiap karyawan merasa senang karena mereka telah mendapatkan piagam atau pujian bila mereka telah melaksanakan usaha ekstra serta menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga akan membuat mereka merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya sangat berharga. Oleh karena itu, seorang pimpinan perlu memperhatikan hal ini sekaligus menerapkannya.

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, jiwa professional setiap karyawan sangat diperlukan. Pemberlakuan system penghargaan maupun hukuman yang tidak professional merusak suasana kerja yang akan kurang harmonis, karena setiap karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil akan memberikan hasil yang maksimal seperti yang diharapkan, karena merasa kerja keras tidak diperhatikan.

Pemberian system penghargaan dan hukuman (*reward and punishment*), mutlak diberikan secara adil dan merata oleh seorang pimpinan sesuai dengan jenjang karyawan dan kontribusi yang telah diberikan bagi kemajuan perusahaan.

Dari usulan diatas, menunjukan bahwa harapan kerja karyawan mencangkup :

1. Jaminan kondisi kerja yang baik, jam kerja yang tepat, kompensasi yang adil, kerja sama, pengakuan dari pihak perusahaan, peluang untuk maju, kebebasan bertindak dalam melakukan pekerjaan dan pimpinan yang cakap.
2. Kebutuhan individu berbeda-beda dan berubah-ubah dalam masa hidup yang berlainan. Apakah suatu pekerjaan tertentu akan memuaskan kebutuhan-kebutuhan penting tergantung pada pendidikan, intelegensi, keterampilan, kesehatan, dan ambisi pemegang pekerjaan.

Oleh karena itu betapa sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan. Bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira. Maka perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak-banyaknya sehingga hasil dapat dicapai dengan

baik.

Memberikan motivasi agar tercapainya kepuasan kerja bagi setiap perusahaan. Dari seluruh penjelasan mengenai motivasi, maka beberapa pedoman dalam pembentukan perilaku karyawan melalui, antara lain :

1. Menetapkan standar performansi kerja membuat semua orang mengetahui apa yang harus mereka lakukan agar mendapatkan penghargaan, selanjutnya mereka dapat menyesuaikan pola kerja mereka.
2. Bertindak adil. Konsekuensi dari sebuah tingkah laku harus sesuai. Bawahan harus diberikan penghargaan yang patut mereka peroleh. Tidak memberi imbalan yang belum pantas diterima karyawan, maka akan mengurangi pengaruh dalam memperkuat imbalan.
3. Pastikan untuk memberitahu semua mengenai apa yang keliru mereka kerjakan. Bila seorang pimpinan menahan penghargaan bahkan mungkin tidak memberikan penghargaan, yang seharusnya diberikan kepada karyawan tanpa memberikan penghargaan tersebut, maka karyawan atau bawahan tersebut akan bingung mengetahui tingkah laku apa yang tidak berkenan dimata pimpinannya.
4. Jangan memberikan hukuman didepan karyawan lain. Manager seorang bawahan mungkin kadang-kadang merupakan cara yang berguna untuk menghilangkan tingkah yang tidak diinginkan. Akan tetapi, apabila manager ditengah banyak orang atau karyawan lain. Dan akan merendahkan martabat bawahan tadi dan mungkin akan menyebabkan semua karyawan akan membenci pimpinan.
5. Jangan memberikan penghargaan yang sama kepada setiap orang agar menjadi penguatan tingkah laku yang efektif, imbalan harus diberikan berdasarkan performansi kerja. Memberi imbalan kesetiap karyawan dengan sama rata berpengaruh pada performansi kerja yang rendah atau mengabaikan performansi kerja yang tinggi memberitahukan kepada setiap karyawan tentang apa yang harus mereka lakukan, sehingga mendapatkan penghargaan dari perusahaan.

4 Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan dan dibahas pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat penulis kemukakan dari seluruh pembahasan yang telah dituangkan pada bab-bab sebelumnya adalah sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dengan Performansi Kerja dari hasil uji koefisien korelasi sebesar 0,876 dengan signifikansi 0,01. Hal ini dapat di lihat dari hasil perhitungan statistik Koefisien Penentu, yaitu Nilai R Square (r determinan) sebesar 0,768 memberikan arti bahwa variabel independen (X = Motivasi) mempunyai pengaruh sebesar 76,8% terhadap variabel dependent (Y = Performansi). Sedangkan sisanya sebesar 23,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, efektifitas serta efisiensi, wewenang, disiplin, dan inisiatif yang berpengaruh terhadap Performansi Kerja Karyawan.
2. Pelaksanaan motivasi melalui: pemberian kompensasi serta sampai dengan memberikan penghargaan atas performansi kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan performansi kerja karyawan. Adapun program kompensasi yang

diberikan perusahaan, berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap para karyawannya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu :

1. Adanya pemberian cuti tahunan.
2. Adanya pemberian bonus untuk bagian pemasaran target lebih.
3. Adanya jaminan kesehatan bagi karyawan dari program BPJS.
4. Adanya fasilitas berupa : sarana ibadah dan dapur.

5 Saran

Dari kesimpulan yang didapat, maka penulis dapat memberikan saran sebagai bahan masukan yang sekitarnya dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Adapun beberapa saran yang dapat penulis berikan, sebagai berikut :

1. Melihat pengaruh yang signifikan positif antara motivasi terhadap performansi kerja yaitu sebesar 76,8%, alangkah lebih baik motivasi yang ada di PT. Cahaya Mahkota Abadi di tingkatkan dengan cara menambahkan tingkat pendapatan tunjangan kinerja yang sesuai dengan kebutuhan para pegawai. Apabila motivasi meningkat, diharapkan performansi kerja karyawan meningkat pula.
2. Hendaklah pimpinan memberikan bonus tidak hanya ke bagian pemasaran, melainkan seluruh karyawan yang kinerjanya baik dan bisa membawa citra baik bagi perusahaan diberikan penghargaan lebih seperti bonus ataupun sertifikat.

Daftar pustaka

- Alimul Aziz. 2009. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia Buku 1*. Jakarta : Salemba Medika. hal 47
- Buchori Zainun. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia. hal 40-41
- Hasibuan. 2006. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Gunung Agung. hal 189
- Hidayat. 2009. *Pengukuran Motivasi*. Jakarta : Salemba Medika. hal 73
- Irwanto. 2000. *Motivasi dan Pengukuran Perilaku*. Jakarta : Rineka Cipta. hal 58
- Luthans Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Andi Offset. hal 222
- Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Remaja Rosdakarya. hal 22
- Mathis, Jackson. 2006. *Human Resource Management :Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat. hal 65
- Nurlila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate : LepKhair. hal 71
- Parmenter David. 2011. *Key Performance Indicator*. Jakarta : Elexmedia. hal 10
- Rivai, Basri. 2005. *Performance Appraisal :Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta : PT. Rajagrafindo. hal 50
- Robbins. 2006. *Perilaku Organisasi, PT Indeks*. Jakarta : Kelompok Gramedia. hal 260
- Sentono. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta ; BPFE. hal 27
- Sondang. 2005. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta : Rineka Cipta. hal 81