

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Cv. Sampurna Kupang)

Ingggrid Talan¹
Soleman D. Nub Uf²
Struce Andriyani³

ABSTRACT

This research conducted at CV. Sampurna Kupang. The problems in this research are (1) how are employees perceptions of work motivation and employee performance at CV. Sampurna Kupang? (2) How is the influence of work motivation on employee performance at CV. Sampurna Kupang?

The objectives of this research are (1) To describe the employees perceptions of the employees motivation and performance of CV. Sampurna Kupang (2) To analyze and describe the influence of motivation on the performance of employees of CV. Sampurna Kupang. This type of research is a quantitative study with data collection methods through questionnaires, observation, interviews, documentation at the research location. The sample in this study is the total number of employees at CV. Sampurna Kupang, namely 70 employees. The analysis technique used is simple linear regression with using SPSS version 16.

Performance of CV. Sampurna Kupang as whole are in the quite good category. (2) The result of the hypothesis testing show that work motivation has an influence. Which is positive and significant towards the employee performance of Cv. Sampurna Kupang where the inter result reinforced by the analysis of determination which shows that motivation tends to affect employee performance

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi atau era yang semakin modern ini, persaingan bisnis yang terjadi pada perusahaan-perusahaan semakin tinggi, baik perusahaan lokal, regional maupun global. Ditambah dengan perkembangan teknologi dan informasi yang sangat pesat membuat persaingan antar perusahaan semakin ketat. Maka setiap perusahaan diuntut untuk semakin meningkatkan kualitasnya agar tetap unggul dalam persaingan. Keunggulan tersebut dapat dicapai dengan factor-faktor seperti, modal, bahan baku, mesin dan sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Seorang karyawan merupakan

¹ Alumni IABI FISIP Tahun 2020

^{2 3}Dosen IABI FISIP Undana

investasi paling berharga dalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan sebagai faktor penentu keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal agar kinerja karyawan tersebut dapat meningkat sehingga tujuan-tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tidak baik akan berdampak pada kemerosotan perusahaannya. Sebaliknya jika karyawan memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan pencapaian tujuan perusahaan.

Begitu besarnya peran dan kedudukan sumber daya manusia sebagai karyawan dalam kegiatan perusahaan maka diperlukan motivasi yang tinggi dari karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006:141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam dalam bekerja.

CV. Sampurna sebagai salah satu perusahaan yang mengutamakan kualitasnya adalah perusahaan yang berdiri pada tahun 1952 dan bergerak dibidang distribusi produk-produk seperti makanan dan minuman, sembako dan produk-produk lainnya. Cakupan perusahaan CV.Sampurna memasarkan dan mendistribusikan produk-produk dari supplier meliputi pasar, supermarket, toko-toko, industry rumahan dan lain-lain. Penulis memilih CV.Sampurna Kupang karena CV.Sampurna adalah perusahaan yang sudah berdiri selama 68 tahun merupakan umur yang panjang dalam mempertahankan bisnisnya, dengan cara mempertahankan dan meningkatkna kinerja, sehingga ini pantas diteliti karena ada potensi motivasi karyawan yang sangat berperan dalam kesuksesan bisnis tersebut.

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan CV.Sampurna Kupang
2017-2019

| Penilaian | Tahun | | | | | |
|-------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 2017 | | 2018 | | 2019 | |
| | Jumlah | % | Jumlah | % | Jumlah | % |
| Cukup | 24 | 36.92 | 28 | 41.79 | 33 | 47.14 |
| Baik | 31 | 47.69 | 24 | 35.82 | 25 | 35.71 |
| Sangat Baik | 10 | 15.40 | 15 | 22.39 | 12 | 17.15 |
| Jumlah | 65 | 100 | 67 | 100 | 70 | 100 |

Berdasarkan pada tabel 1 diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan CV.Sampurna Kupang mengalami peningkatan kategori penilaian cukup dimana pada tahun 2017 sebesar 36.92% meningkat pada tahun 2018 sebesar 41.79% dan pada tahun 2019 meningkat lagi menjadi sebesar 47.14%, fenomena tersebut perlu dibenahi mengingat kategori cukup merupakan rating penilaian yang paling rendah, selain itu peningkatan pada penilaian kategori cukup meningkat banyak sedangkan kategori sangat baik dari tahun 2017 sebesar 15.40% meningkat pada tahun 2018 menjadi 22.39% lalu pada tahun 2019 turun menjadi 17.15%

Robbins dan Coulter (2012:436) menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) sehingga jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif

Murty dan Hudiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang karyawan dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai, maka dari itu penulis tertarik untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV.Sampurna Kupang

Dengan demikian tujuan penelitian; (1) Untuk mendeskripsikan persepsi karyawan tentang motivasi dan kinerja karyawan CV. Sampurna Kupang, (2)

Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sampurna Kupang.

STUDI PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah sesuatu hasil karya yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan,

pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:105). Selanjutnya menurut Samsudin (2006 : 159) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Tika (2006:121) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Rivai (2009:309) Mengemukakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan pada standard yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Motivasi Kerja

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2001. Selanjutnya menurut Hasibuan (2005) Motivasi adalah mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Hubungan antara Motivasi Kerja dan kinerja karyawan

Motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan (Gagne, 2005. Selanjutnya menurut penelitian yang dilakukan oleh soetopo (2005) dikatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi terhadap kinerja karyawan, dijelaskan pula bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan giat dalam bekerja, maka kinerja akan semakin tinggi. Hamza (2011:71) motivasi merupakan hal yang penting yang harus menjadi

perhatian, karena motivasi merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Tanpa motivasi yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian motivasi adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan mencapai tujuannya.

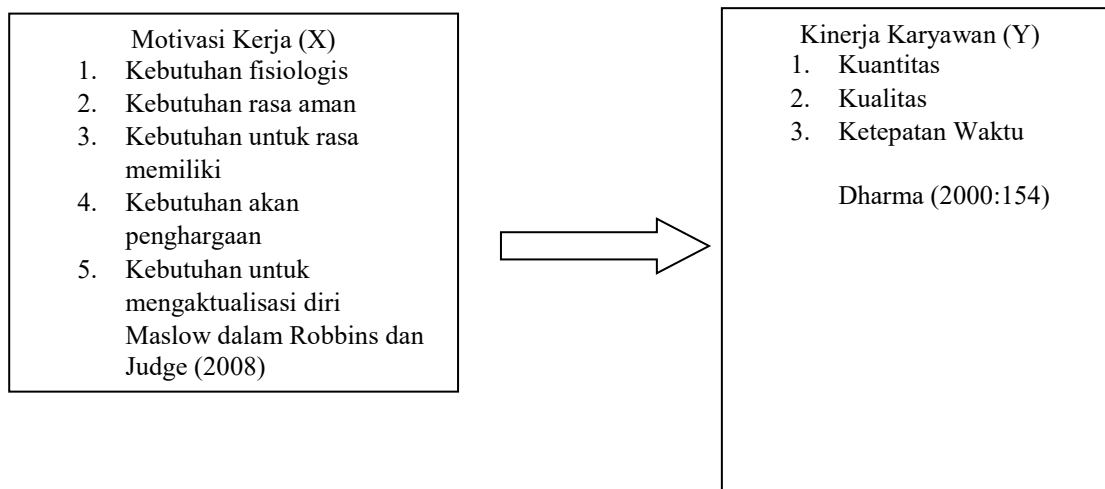
Kerangka Konseptual Dan Hipotesis Penelitian

Kinerja adalah prestasi yang dapat dicapai seseorang berdasarkan criteria atau standar tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Proses penetapan standar dimaksudkan agar penilaian kinerja dapat menentukan tingkat sejauh mana kinerja dari setiap karyawan dapat tercapai dengan baik. Dimensi penilaian kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma 2000 : 154).

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya memberi dampak baik kepada perusahaan berupa keuntungan tetapi membawa dampak baik bagi karyawan yang bersangkutan karena eksistensinya untuk tetap bekerja pada perusahaan dan juga imbalan yang diterima akan meningkat.

Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) Motivasi pada setiap manusia terdiri atas lima kebutuhan yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi. Menurut Gagne (2005) menegaskan bahwa motivasi kerja karyawan merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan para manajer perusahaan, karena motivasi kerja dapat memberikan pengaruh besar dan dasyat dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi mempengaruhi kinerja, maka dengan memenuhi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan rasa memiliki, kebutuhan akan harga diri dan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri dapat berdampak pada kinerja karyawan seperti kualitas pekerjaan itu sendiri, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.



Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan hipotesis atau jawaban sementara sebagai berikut: “ Diduga motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.Sampurna Kupang”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian asosiatif/hubungan adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Bentuk hubungan antara variable yang digunakan yaitu hubungan kausal/sebab akibat, dimana variable X mempengaruhi variable Y.

HASIL

Hasil analisis data menggunakan aplikasi SPSS disajikan pada Tabel 2.
Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

| Model | Unstandardized Coefficients | | Unstandardized coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 16.642 | 1.296 | | 12.844 | .000 |
| 1. Totalx | .218 | .031 | .652 | 7.097 | .000 |

Sumber: SPSS Versi 16 (2020, Diolah)

Persamaan regresi linear sederhana:

$$Y=16.642 + 0.218$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai makna sebagai berikut:

a. Konstanta = 16.642

Jika variabel motivasi kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan sebesar 16.642.

b. Koefisien = 0.218

Jika variabel motivasi kerja naik satu satuan maka akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan sebesar 0.218.

Uji Hipotesis

Tabel 3. Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model | Unstandardized Coefficients | | Unstandardized coefficients | t | Sig. |
|------------|-----------------------------|------------|-----------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| (Constant) | 16.642 | 1.296 | | 12.844 | .000 |
| 1. Totalx | .218 | .031 | .652 | 7.097 | .000 |

Sumber: SPSS Versi 16 diolah Tahun 2020

Berdasarkan hasil uji t variabel X motivasi kerja diperoleh thitung sebesar 7.097 dengan nilai signifikansi 0.000. karena nilai thitung $7.097 > t_{tabel} 1.995$ ($df = 70 - 2 = 68$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$ ($p < \alpha$) maka hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. Koefisien Determinasi

| Model | R | R Square | Adjuted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|------------------|----------------------------|
| 1 | .652 ² | .462 | .417 | 2.589 |

Sumber: SPSS Versi 16, DiolahTahun 2020

Berdasarkan Tabel4 dapat diketahui nilai R square (R²) atau yang biasa disebut dengan koefisien determinasi yang diperoleh adalah 0.462 artinya 46.2% variasi yang terjadi terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan (Y) disebabkan oleh motivasi kerja. Sedangkan 54.8% dijelaskan oleh variabel lain seperti yang tidak diperhitungkan dalam model ini atau penelitian ini. Dengan kesalahan baku atau standard Error the Estimate, $Se = 2.589$

SIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif Motivasi Kerja CV. Sampurna Kupang secara keseluruhan berada pada kategori rendah , sedangkan hasil analisis deskriptif Kinerja Karyawan CV. Sampurna Kupang secara keseluruhan berada pada kategori cukup baik.
2. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Sampurna Kupang, dimana hasil ini dipekuat oleh analisis determinasi yang menunjukkan bahwa motivasi kerja cenderung berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, A. 2000. *Manajemen Prestasi Kerja*. Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali
- Gagne, Deci, 2005. *Self Determination Theory and Work Motivation*. *Journal of Organizational Behaviour*, Vol. 26.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia..* Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006, *Manajemen Pasar, pengertian, dan Masalah*, edisi revisi, Bumi Aksara:Jakarta
- Murty dan Hudiwinarsih, 2012. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya)*. *Jurnal The Indonesian Accounting Review*; 2(2)
- Robbins dan Judge, 2008. *Perilaku Organisasi, Edisi 12, Jilid 1 dan 2*, Terjemahan. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins dan Coulter, 2012. *Management, Eleventh Edition*, (United States of America: Pearson Education Limited)
- Samsudin. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung Pusataka Setia

Tika H. Moh. Pabunda. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta

Uno, Hamzah.B. 2011. *Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara