

## **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Konsul Perdana Indonesia Wilayah Sulselbar**

**Suharto**  
Universitas Patompo

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Konsul Perdana Indonesia Wilayah SULSELBAR. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif. Sumber yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan responden sebanyak 33 orang. Metode analisis yang digunakan adalah metode deskriptif dan statistik melalui regresi linear sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil analisis variabel motivasi yaitu 87,58% adalah kriteria sangat baik dan analisis variabel kinerja 91,39% adalah kriteria sangat baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regresi linear sederhana yaitu sebesar  $Y = 24,95 + 0,474 x$ , nilai koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,528, koefisien determinasi ( $r^2$ ) : 0,2789 dan uji-t dimana  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu ( $3,463 > 1,69552$ ), hal ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konsul Perdana Indonesia Wilayah SULSELBAR.

**Kata Kunci: Motivasi, Kinerja**

### **PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai suatu bidang Studi yang khusus mempelajari pengaruh motivasi terhadap kinerja dalam organisasi perusahaan terus berkembang hingga sekarang. Apalagi sekarang ini perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, membuat persaingan dalam dunia pekerjaan meningkat.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Hal ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan

unsur terpenting, karena manusialah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Motivasi merupakan dasar bagi kebanyakan orang menjadi karyawan pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu

organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.” Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual”. Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan lembaga, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan lembaga akan tertunda. Oleh karena itu motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki karyawan.

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan pengajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum menjadi jaminan bahwa para pegawai otomatis akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh yang buruk terhadap motivasi kerja karyawan. Jadi tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja karyawan seperti melalui pengembangan sumber daya manusia. Maka menjadi kewajiban manajemen untuk menjaga motivasi berprestasi karyawan dan manajer. Fenomena yang terjadi di PT Konsul Perdana Indonesia Wilayah Sulselbar yaitu munculnya permohonan pindah oleh karyawan, sering terlambat atau membolos di tempat kerja, dan kurang kompak dalam satu pekerjaan, adalah beberapa indikasi munculnya motivasi kerja.

Pihak manajemen dalam organisasi selalu mengharapkan kinerja kerja yang tinggi. Hal ini perlu juga diimbangi dengan adanya motivasi dan seorang pimpinan yang memiliki disiplin mengatur organisasinya dengan bijak. Motivasi yang paling berhasil adalah apabila motivasi itu bersumber dari dalam diri pribadi karyawan tersebut,

sehingga karyawan akan memberikan yang terbaik dari dirinya demi kemajuan organisasi.

Kinerja adalah tentang bagaimana melakukan suatu pekerjaan dan hasil yang di capai dalam suatu pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang di kerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan. Kinerja dapat berjalan baik apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perilaku yang sama, perbuatan karyawan sesuai keahliannya serta mendapatkan bantuan perencanaan karir, serta terdapat umpan balik perusahaan. Pengukuran prestasi kerja dapat berfungsi sebagai sasaran dan informasi yang dapat digunakan oleh para pimpinan dalam mengarahkan karyawan.

## TINJAUAN USTAKA

### Motivasi

Hasibuan (2008:219) mengemukakan bahwa “motivasi adalah suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut Mangkunegara (2005:61), motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan”.

Motivasi dapat menjadi pendorong bagi seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi. Upaya tersebut merupakan ukuran intensitas, bila seseorang karyawan termotivasi, ia akan bekerja dengan mental siap, fisik sehat, dengan memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target atau memnuhi tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Sedarmayanti, 2015:233).

### Kinerja

Gomes dalam Mangkunegara (2017:9) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”. Menurut Mangkunegara (2017:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Davis dalam Mangkunegara (2005:13) berpendapat bahwa pencapaian kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Mangkunegara (2005:76) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan mencapai kinerja yang tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian studi kasus pada PT Konsul Perdana Indonesia SulSelBar. Sampel dalam penelitian ini adalah 32 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara dan kuesioner yang diukur dengan skala *Likert*. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan analisis regresi linear

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Penelitian

Pengolahan data dekripsi variabel penelitian untuk mengukur tingkat motivasi dan kinerja karyawan berdasarkan tanggapan responden terhadap kuesioner penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.** Motivasi

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
Upah yang layak dan adil	152	165
Pengembangan diri	145	165

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
Meningkatkan keterampilan	146	165
Pengakuan	141	165
Rasa aman	146	165
Keinginan berprestasi	142	165
Promosi	145	165
<b>Jumlah</b>	<b>1017</b>	<b>1155</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data dari tabel 1 diperoleh hasil perhitungan skor persentase variabel motivasi sebesar 88,1% yang termasuk dalam kriteria “sangat baik”.

**Tabel 2.** Kinerja

Indikator	Skor Aktual	Skor Ideal
Kualitas hasil kerja	154	165
Hasil kerja melampaui target	147	165
Memanfaatkan waktu dengan baik	156	165
Penyelesaian kerja cepat	153	165
Bekerja dengan efektif	147	165
Pemanfaatan sumber daya perusahaan secara efisien	150	165
Kreatif	151	165
Inisiatif	148	165
Tanggung jawab terhadap hasil kerja	152	165
<b>Jumlah</b>	<b>1358</b>	<b>1485</b>

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan data dari tabel 2 diperoleh hasil perhitungan skor persentase variabel kinerja sebesar 91,4% yang termasuk dalam kriteria “sangat baik”.

### Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil analisis regresi linear diperoleh model persamaan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Konsul Perdana Indonesia SulSelBar sebagai berikut:

$$Y = 24,94 + 0,47X$$

Persamaan di atas menunjukkan adanya pengaruh positif motivasi terhadap kinerja karyawan. Apabila variabel motivasi meningkat 1 satuan, maka berdampak

terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,47 satuan.

Koefisien korelasi (r) sebesar 0,528 menunjukkan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja pada taraf “sedang”, dimana kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan PT Konsul Perdana Indonesia SulSelBar yaitu sebesar 27,89%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2018:191), bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun. Hasil penelitian didukung juga oleh Rosania (2015) yang melakukan penelitian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Brush Utama Makassar, dimana hasilnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

## **PENUTUP**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini yaitu motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Konsul Perdana Indonesia Wilayah SulSelBar dengan kontribusi sebesar 27,89%.

Dalam rangka meningkatkan motivasi karyawan agar diperoleh kinerja yang baik, maka PT. Konsul Perdana Indonesia diminta lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan diri dan keterampilan. Disamping itu, perusahaan juga perlu memberikan pengakuan dan promosi agar karyawan terdorong keinginannya untuk lebih berprestasi.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Baso, Amang, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Bisnis & Pemerintahan)*. Makassar: CV. Indo Media.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Hasibuan, S.P. Melayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_, 2010. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Rajawali Press.

Mangkunegara, A. Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Rafika Aditama.

Noor, Juliansyah. 2012. *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.

Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.

\_\_\_\_\_, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit in Media.

\_\_\_\_\_, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Hadi.

Sedermayanti, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Radika Aditama.

Rahmat, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: PT. Umituha Ukhuwa Grafika.