

**“ PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.ANGKASA PURA 1 (PERSERO) BANDARA UDARA SAM RATULANGI
MANADO “**

Tesalonika Mamitoho

William A. Areros

Joula J. Rogahang

Program Studi Ilmu Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi

Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi Manado

Email : mamitohotesalonika@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the effect of work motivation on employee performance at PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Sam Ratulangi Airport, Manado. This research uses quantitative methods with simple linear regression analysis techniques. The sample in this study consisted of 75 respondents. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, simple correlation coefficient tests, simple linear regression coefficient of determination tests, and t tests used in this research. Through the results of data analysis carried out by researchers, it was found that the test results showed that Work Motivation had a significantly positive effect on Employee Performance, so that Ho said there was a positive and significant influence on the Work Motivation (X) dimension on the Employee Performance variable (Y). So partially the dimension of Work Motivation (X) has a significant effect on Employee Performance (Y).*

Keywords : Work Motivation, Employee Performance

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sam Ratulangi Manado. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 responden. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien korelasi sederhana, regresi linier sederhana uji koefisien determinasi, dan uji t digunakan dalam penelitian ini. Melalui hasil analisis data yang dilakukan peneliti didapatkan hasil bahwa Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Ho yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan pada dimensi Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka secara parsial dimensi Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Dunia bisnis menunjukkan kemampuan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai perusahaan-perusahaan baru yang bergerak pada berbagai bidang. Perusahaan-perusahaan yang ada tersebut selalu berusaha untuk mendapatkan posisi maupun kondisi yang menguntungkan. Kondisi seperti ini akan menimbulkan suatu persaingan yang sangat ketat antar perusahaan yang ada. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh. Lingkungan bisnis saat ini yang tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya murah.

Krisis ekonomi yang berdampak pada lesunya iklim dunia usaha mengakibatkan banyak perusahaan harus melakukan upaya perampingan atau konsolidasi internal lainnya sebagai upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan mencapai pertumbuhan melalui kinerja yang efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan yang berdasarkan pada kekuatan modal semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilannya mengelola sumber daya manusia. Pengelola sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah perusahaan

harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan perusahaan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan antara lain melalui pembentukan mental bekerja dengan baik melalui dedikasi loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya, memberikan motivasi kerja, bimbingan, pengarahan dan koordinasi yang baik dalam bekerja oleh pemimpin kepada bawahannya.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi paling berharga di dalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi, misi, dan tujuan organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkup organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para karyawannya agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para karyawan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahan yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya

menggerakkan para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang di tandai dengan muncul *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Contohnya : seseorang yang termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi hanya memberi upaya minimum dalam hal bekerja.⁸ Serta seseorang karyawan akan berprestasi ketika kinerjanya dihargai, sebaliknya jika usahanya tidak dihargai maka dia tidak akan berupaya untuk berprestasi.

Motivasi secara sederhana adalah faktor-faktor yang mendorong seseorang yang berperilaku tertentu kearah tujuan yang akan dicapainya. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsur yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi, dan kebutuhan.

Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respons dari suatu aksi. Motivasi muncul dari dalam diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan. Kinerja atau performa karyawan yang bagus akan berbanding lurus dengan hasil yang baik dalam perkembangan bisnis sebaliknya, kinerja yang buruk akan berdampak buruk pula pada perusahaan.

Hasil performa karyawan ini dapat dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh perusahaan. Peran karyawan sangat penting terhadap sukses atau tidaknya perusahaan. Perusahaan dalam hal ini perlu memantau kinerja setiap karyawannya apakah mereka sudah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai harapan. Setiap perusahaan tentu memiliki tujuan untuk memajukan perusahaannya, dan itu didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan mampu bekerja dengan baik begitu juga dengan PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. Sumber daya manusia merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi (Mathis Dan Jackson).

PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado merupakan perusahaan milik

negara yang bergerak di bidang pengelolaan dan pengusaha bandar udara di Indonesia dengan berbagai tugas dan fungsi yang ada di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado, tentunya tak lepas dari motivasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan dalam menjalankan setiap tugasnya. Bertitik tolak dari uraian diatas, maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan karyawan di PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

Rumusan Masalah berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sam Ratulangi Manado?”.

Tujuan Penelitian ini Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Sam Ratulangi Manado”.

TINJAUAN PUSAKA

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012). Menurut Robbins dan Judge (2013), “Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya”. Terdapat tiga kunci utama, yakni: intensitas, arah dan ketekunan. Intensitas menerangkan

seberapa kerasnya seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi tidak akan membawa hasil yang diinginkan kecuali jika upaya itu diarahkan ke suatu tujuan yang menguntungkan organisasi. Dengan kata lain, motivasi harus memiliki dimensi arah.

Usaha untuk tekun maju ke arah tujuan organisasi adalah suatu usaha yang harus dipupuk. Akhirnya motivasi memiliki dimensi ketekunan. Ini adalah ukuran tentang berapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu-individu yang termotivasi akan tetap bertahan pada pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka. Berdasarkan penjelasan teori-teori di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu motivasi kerja merupakan upaya dorongan yang timbul dari diri sendiri untuk melakukan pekerjaan dan menyalurkan semua keahlian yang dimiliki agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

Apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Sunyoto, 2015).

Cara atasan dalam membangun motivasi kerja karyawan pada perusahaan Pt. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandar Udara Internasional Sam Ratulangi Manado yaitu :

1. Membangun lingkungan kerja yang menyenangkan (Atasan dapat memberikan ruangan yang nyaman saat karyawan bekerja contohnya dengan membuat ruang santai yang dapat atasan dan karyawan gunakan dengan waktu istirahat yang di berikan).
2. Memberikan bonus atau reward (Atasan bisa bisa menyusun program pemberian bonus bagi karyawan yang berhasil menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target perusahaan).
3. Membangun komunikasi yang baik dan menyenangkan (Dengan terjalinnya hubungan kerja yang baik dan menyenangkan maka secara tidak langsung karyawan akan merasa dekat dengan atasan dan bahkan merasa di pedulikan).

Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.

8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.

9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017).

1. Motivasi positif (*insetif positif*)

Motivasi positif maksudnya pemimpin memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (*insetif negatif*)

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Teori Motivasi Kerja

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Teori motivasi kerja yang

digunakan oleh peneliti adalah teori motivasi prestasi oleh David McClelland (Suyonto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. *McClelland* meneliti tiga jenis kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan akan prestasi, ciri-cirinya:

- Mereka yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu tugas.
- Mereka yang memiliki kebutuhan akan prestasi yang tinggi dan ia memiliki suatu keinginan besar untuk dapat berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan.
- Mereka yang memilih kebutuhan prestasi tinggi memiliki keinginan untuk bekerja keras guna memperoleh tanggapan atau umpan balik atas pelaksanaan tugasnya.

b. Kebutuhan akan afiliasi, ciri-cirinya:

- Mereka memiliki suatu keinginan dan mempunyai perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan di mana mereka bekerja.
- Mereka cenderung berusaha membina hubungan sosial yang menyenangkan dan rasa saling membantu dengan orang lain.
- Mereka memiliki suatu perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

c. Kebutuhan akan kekuasaan, ciri-cirinya:

- Keinginan untuk memengaruhi secara langsung terhadap orang lain.

- Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pemimpinan pengikut.
- Mereka pada umumnya berusaha mencari posisi pimpinan.

Teori ini kemudian dipakai sebagai acuan dimensi motivasi kerja, yang akan dituangkan ke dalam variabel operasional di Bab 3.

Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja :

- Tanggung jawab
- Prestasi kerja
- Peluang untuk maju
- Pengakuan atas kinerja

Kinerja

(Torang, 2016) mengatakan “Kinerja adalah kuantitas dan atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi”. Suprihanto dalam uno dan lamatenggo mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan lebih dulu dan telah disepakati bersama”.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Gomes dan Larsen dalam Torang (2016) mengungkapkan enam variabel

yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu pengetahuan, motivasi, keterampilan, kecakapan, perilaku, dan masa kerja. Menurut Simamora (Mangkunegara, 2012), kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran, dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan desain pekerjaan.

Berdasarkan beberapa uraian di atas menyebutkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal yaitu yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri, dan faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja adalah faktor individual, psikologis, dan organisasi.

Dimensi Penilaian Kinerja

Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut:

1. Kesetiaan
Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam atau di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

2. Prestasi kerja
Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran
Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti pada bawahannya.
4. Kedisiplinan
Penilai menilai disiplin karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai intruksi yang diberikan kepadanya.
5. Kreativitas
Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga berkerja lebih berdaya dan berhasil guna.
6. Kerja sama
Penilai menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan berkerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal dan horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan
Penilai menilai untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai kepribadian yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk berkerja secara efektif.
8. Kepribadian
Penilai menilai karyawan dari sikap perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberi kesan menyenangkan, melihat sikap

yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

9. Prakasa

Penilai menilai kemampuan berfikir yang orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang di hadapannya.

10. Kecakapan

Penilai menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semua terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

11. Tanggung Jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kesediaannya, perkerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta prilaku kerjanya.

Dimensi kepuasan kerja memiliki pengertian yaitu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Robbins, 2003:78). Adapun korelasi kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi yang diperoleh, pelibatan kerja, perilaku pekerja, komitmen, kemangkiran, perputaran, perasaan stres dan prestasi kerja (Kreitner dan Kinicki, 2001:226). Hal tersebut merupakan proses dalam menciptakan kesejahteraan karyawan dan

konsistensi pekerja terhadap pekerjaan yang diperoleh.

Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari Sumber Daya Manusia organisasi. Lebih jelasnya, Sunyoto dalam Mangkunegara (2012) menyatakan tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan.

Dimensi Pola Kepemimpinan

Dimensi Pola Kepemimpinan merupakan model dalam mengelola karyawan, kepemimpinan yang baik mempunyai karakteristik, komitmen untuk bekerja, melakukan kolaborasi dengan bawahan, memiliki kemampuan untuk memimpin (Robert Heller, 1998:18). Kepemimpinan adalah keseluruhan aktivitas dalam rangka mempengaruhi

orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan yang memang diinginkan bersama (Martoyo, 2000). Definisi diatas menjelaskan bahwa kepemimpinan yang baik akan memicu suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Dalam suatu perusahaan pemimpin diharapkan memiliki kemampuan bekerja secara efektif dengan menggunakan berbagai ide yang kreatif dan inovatif dan dapat memberikan inspirasi sehingga dapat mendorong bawahan untuk bekerja dengan inisiatif sendiri.

Indikator-indikator penelitian kinerja

- Kualitas
- Kuantitas
- Ketepatan waktu
- Efektifitas
- Komitmen kerja

Hubungan Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dipengaruhi oleh banyak faktor yang mempunyai arti dalam penyampaian tujuan organisasional. Artinya, kesalahan dalam pengelolaan pada variabel bebas (*independent variable*) akan berakibat pada kinerja, baik secara negatif dan positif (Bangun, 2012). Bangun juga menyatakan berbagai hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja.

Menurut *McClelland*, dalam Zunaidah dan Budiman (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi dengan pencapaian kinerja. Artinya pimpinan, manajer dan

karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi dan sebaliknya mereka yang kinerja rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2012) merumuskan faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang didalamnya terdapat faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*) yaitu:

$$\text{Human Performance} = \text{Ability} \times \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} \times \text{Situation}$$

$$\text{Ability} = \text{Knowledge} \times \text{Skill}$$

Dalam faktor kemampuan (*ability*), terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge + skill*). Sedangkan dalam faktor motivasi (*motivation*) diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Apabila memiliki sikap positif (*pro*) terhadap situasi kerja maka akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika memiliki sikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Robbins dalam Torang (2016) juga berpendapat bahwa kinerja menghadirkan fungsi dan kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*). Dengan demikian, kinerja ditentukan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi, dan kesempatan.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2003:202) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1. Kebutuhan

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis dan psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia berjenjang dari Physiological, safety, social, esteem, dan self-actualization.

Karyawan dengan kebutuhan berprestasi tinggi lebih tertarik pada perusahaan yang mempunyai lingkungan dimana pembayaran diberikan berdasarkan kinerja. Pada akhirnya, pimpinan harus menciptakan tugas atau tujuan menantang karena kebutuhan akan prestasi berhubungan secara positif dengan komitmen pada tujuan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja.

2. Job Design (Design Pekerjaan)

Job Design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah Scientific management (manajemen saintifik), job enlargement (perluasan kerja), job rotation (rotasi kerja), dan job enrichment (pengkayaan kerja).

3. Satisfaction (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja. Konsekuensi

kepuasan kerja ditunjukkan oleh korelasinya

dengan motivasi, pelibatan kerja, organizational citizenship behavior, komitmen organisasi, perasaan stres, dan kinerja.

4. Equity (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima.

5. Expectation (Harapan)

Expectancy Theory berpandangan bahwa orang berperilaku termotivasi dengan cara yang menghasilkan manfaat yang dihargai.

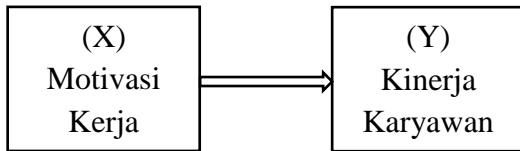
6. Goal Setting (Penetapan Tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Menurut Locke, goal setting mempunyai empat mekanisme, yaitu Goal direct attention, tujuan yang cenderung fokus pada satu perhatian yang relevan dan penting. Goal regulate effort, bukan hanya tujuan yang ingin dicapai tetapi memotivasi untuk bertindak. Goals increase persistence, orang yang tekun cenderung melihat hambatan sebagai tantangan yang harus diatasi daripada sebagai alasan untuk gagal. Goals foster strategies and action plans, tujuan dapat membantu karena tujuan mendorong orang mengembangkan strategi dan rencana aksi yang memungkinkan mencapai tujuan.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang

mempengaruhi motivasi. Pekerja/karyawan mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pada pekerjaan.

Kerangka Berpikir



Hipotesis Penelitian

Berdasarkan masalah pokok dan tujuan penelitian yang di kemukakan maka :
Diduga Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura I (Persero) Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado.

Hasil Penelitian

Uji Validitas dan Realibilitas

Instrumen yang digunakan pada penelitan ini adalah kuesioner. Oleh sebab itu instrumen penelitian harus diuji terlebih dahulu dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan koefisien korelasi *pearson*. Jika nilai korelasi di atas 0,3 atau memiliki tanda bintang dua mengindikasikan Instrumen yang digunakan telah valid. Uji reliabilitas menggunakan koefisien alpha cronbach. Jika nilai alpha di atas 0,6 mengindikasikan instrumen yang digunakan telah reliabel. dari keseluruhan pengujian terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan terlihat jelas bahwa seluruh nilai korelasi total di atas 0,3 atau memiliki tanda bintang dua dan nilai alpha di atas 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan valid dan reliable.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standart Error	Thitu ng	Probabilitas Signifikan
Motivasi Kerja (X1)	.661	.124	9.623	.621
Konstanta :	3.229			
Koefisien Korelasi :	1.864			
Jumlah Sampel N :	75			

Persamaan regresi $Y = 3.229 + 0.621 X_1 + e$ menggambarkan bahwa variabel bebas (independen) Motivasi Kerja (X1) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut.

Dari persamaan regresi linier sederhana di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja adalah sebesar 0.661 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu satuan pada Motivasi Kerja, maka besarnya Kinerja Karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.661.

Uji t-test Statistic (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. sebagai nilai t hitung yang akan dibandingkan

dengan nilai t tabel. Apabila nilai t hitung melebihi nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tersebut secara parsial berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak, sedangkan jika nilai t hitung kurang dari nilai t tabel, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang dianalisis tidak berpengaruh signifikan terhadap proses persiapan kontrak.

Uji T

Model	T	Sig.
1 (Constant)	3.306	.000
Motivasi Kerja	9,623	0,24

Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja signifikansi (X_1) p -value = 9.623 < 3.306, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi menjelaskan besar kontribusi yang diberikan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi variabel – variabel bebas dalam sebuah model regresi dapat dilakukan dengan melihat nilai R square yang terdapat pada tabel Model summary.

Model Summary^b

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	.892 _a	.796	.787	.539

a. Predictors: (Constant), Promosi Online

b. Dependent Variable: Revisit_Intention

Angka R Square (koefisien determinasi) adalah 0.796. Hal ini berarti 79,6% besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sementara sisanya 20,4% (100% - 79,6%) disebabkan oleh faktor-faktor yang lain di luar variabel Motivasi Kerja.

Pembahasan

Hasil Pengujian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan terhadap Kinerja, sehingga H_0 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan antara dimensi Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka secara parsial dimensi Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Untuk setiap perubahan dari Motivasi Kerja akan mempengaruhi Kinerja Karyawan. Seperti pada Penelitian yang dilakukan oleh Benny Dame Dkk, (2021), Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan

signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian dari Kurniawati, (2015) Berdasarkan judul tersebut di atas menyatakan hasil pengaruh motivasi adalah cukup baik, demikian juga pengaruh kinerja adalah cukup baik. Selanjutnya arah korelasi positif dengan keterkaitan (correlation) kuat serta menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia.

Kesimpulan

Dari hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Dari hasil uji t pada tabel diatas dapat dilihat bahwa Motivasi Kerja signifikansi (X) $p\text{-value} = 9.623 < 3.306$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan menolak H_0 atau Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Pengujian menunjukan bahwa Motivasi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga H_0 yang berbunyi ada pengaruh positif dan signifikan pada dimensi Motivasi Kerja (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Maka secara parsial dimensi Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) .

Daftar Pustaka

Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.*

Annfferney Dallen Mewoh, Riane Jhonly Pio, Sontje Sumayku (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Wenang Permai Sentosa.*

Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.*

Benny Dame, Wehelmina Rumawas, Welly Waworundeng (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara.*

Cion Orocomna, Tinneke M. Tumbel , Sandra Ingried Asaloei (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado.*

Dody Chrisnanda (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di PT.Mas Sumbiri Universitas Sanata Dharma.*

Hayatul Fadri (2017). *Analisis Kinerja Karyawan Pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang.Jom Fekon.*

Herawati (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Tingkat Kinerja Karyawan Bagian Administrasi*

Pada PT Internasional Paint Indonesia.

Kurniawati (2015). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Administrasi PT. Akebono Brake Astra Indonesia.*

Malayu S.P Hasibuan (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.*Jakarta. PT. Bumi Aksara.

Olivia Theodora (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.*

Putri Listia Anwar, Sonjte Sumayku, Riane Jhonly Pio. *Pengaruh Audit Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pada PT.Sanggar Laut Manado.*

Suwondo dan Sutanto (2015). *Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Kinerja Karyawan.*Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan.

Torang.Dr.Syamsir (2016). *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya dan Perubahan Organisasi).*

Valentinus Herista (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Kapuas Hulu.*