

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI GENIUS DIGITAL PRINTING

Timotius Garatu¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Sintuwu Maroso

Email : timotius@unsimar.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, kuesioner dan dokumen. Populasi sejumlah 8 orang dan semua dijadikan responden dengan teknik analisis data menggunakan regresi linear sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil uji T sebesar 2,701 dengan signifikansi 0,036. Berdasarkan penelitian ini koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai R sebesar 0,741, artinya variabel motivasi mempunyai keeratan hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 74,10 % yang termasuk dalam kategori kuat. Dan nilai *R square* sebesar 0,549 menunjukkan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan di Genius digital printing sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Motivasi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

Kemajuan jaman hingga sekarang ini dengan adanya globalisasi dan MEA membuat perusahaan harus berpikir bagaimana dapat mengembangkan usahanya agar dapat bersaing, salah satu caranya yaitu dengan motivasi.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki, sedangkan motif sebagai daya gerak seseorang untuk berbuat. Karena perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Robbins, 2001).

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.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005).

Genius digital printing merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa percetakan yang dibuka tahun 2008 oleh Bapak Abbas, SE. Awal perkembangannya dimulai dengan menerima pengetikan dan print data yang pada saat itu memiliki 3 karyawan, kemudian pada tahun 2010 mulai mengembangkan jasa yang ditawarkan berupa pencetakan baliho dan pembuatan stempel. Tahun 2017, percetakan Genius telah memiliki 8 karyawan dengan berbagai jasa yang ditawarkan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat di bidang percetakan.

Dalam memotivasi karyawan, Genius digital printing memiliki berbagai cara seperti pemberian bonus ketika ada tambahan kerja, menyediakan makan siang untuk karyawan, menjalin komunikasi yang baik, membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh karyawan, mengajarkan hal-hal yang belum diketahui atau hal baru yang dihadapi oleh karyawan. Tapi, motivasi kerja karyawan di Genius digital printing dapat dikatakan masih kurang, dapat dilihat dari karyawan yang biasanya tidak tepat waktu dalam masuk kerja dan terkadang ada pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu sesuai perjanjian dengan konsumen.

Kondisi inilah yang mendorong penulis untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing”

II. RUMUSAN MASALAH

Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing.

III. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing.

IV. KAJIAN PUSTAKA

1. Pengertian motivasi

Menurut Mangkunegara (2005): “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. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Menurut Siagian (2008), mengemukakan bahwa: “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

2. Jenis – jenis & tujuan motivasi

a. Jenis – jenis motivasi

Hasibuan (2008), mengemukakan bahwa terdapat dua jenis motivasi yang digunakan antara lain :

1. Motivasi positif (intensif positif)

Dalam motivasi positif pimpinan memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar, dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan

meningkat. Insentif yang diberikan kepada karyawan diatas standar dapat berupa uang, fasilitas, barang, dan lain-lain.

2. Motivasi negatif

Dalam motivasi negatif, pimpinan memotivasi dengan memberikan hukuman bagi mereka yang bekerja dibawah standar yang ditentukan. Dengan motivasi negative semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkatkarena takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

b. Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan (2003) mengemukakan bahwamotivasi di dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain:

- a. Meningkatkan gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya meningkatkan kinerjanya.
- c. Meningkatkan produktifitas karyawan.
- d. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan.

3. Metode & Proses Motivasi

a. Metode motivasi

Menurut Hasibuan (2007) Metode motivasi dapat dibagi menjadi :

1) Metode langsung (*Direct Motivation*)

Adalah motivasi (materiil & nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian, penghargaan, bonus, piagam dan lain sebagainya.

2) Motivasi tidak langsung (*Indirect Motivation*)

Adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja terang dan nyaman, suasana dan lingkungan pekerjaan yang baik, penempatan karyawan yang tepat dan lain-lainnya. Motivasi kerja tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktivitas kerja meningkat.

b. Proses motivasi

Hasibuan (2001), mengemukakan bahwa proses motivasi adalah sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.

2. Mengetahui kepentingan

Dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan/keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan

diperolehnya dan syarat-syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif itu diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasiperusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, misalnya memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. Team work

Manajer harus menciptakan kerjasama yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Kerjasama ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

4. Indikator Motivasi

Mengacu pada pengertian motivasi menurut Siagian(2008) dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi sebagai berikut :

a. Membentuk keahlian

Keahlian yaitu kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau pengubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

b. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu. Keterampilan bukan hanya meliputi gerakan motorik melainkan juga penguasaan fungsi mental yang bersifat kognitif. Konotasinya pun luas sehingga sampai pada mempengaruhi atau mendayagunakan orang lain. Artinya orang yang mampu mendayagunakan orang lain secara tepat juga dianggap sebagai orang terampil.

c. Tanggung jawab

Tanggung jawab menurut kamus umum bahasa indonesia adalah keadaan wajib menanggung segala sesuatunya. Sehingga bertanggung jawab menurut kamus umum bahasa indonesia adalah berkewajiban menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

5. Pengertian Kinerja

MenurutSulistiyan (2003) kinerja adalah “Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”.

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”

6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005) ada beberapa faktor yang mempengaruhi akan pencapaian kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, setiap pegawai yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor motivasi (*motivation*)
Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha dalam mencapai kinerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai adalah harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi).

7. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut (Mangkunegara, 2009) :

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

8. Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas & kuantitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
2. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

V. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, sesuai keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan genius digital printing Poso yang berjumlah 8 orang dan semuanya dijadikan responden.

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis statistik dengan menggunakan software aplikasi statistik *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 16,0. Peneliti menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk menganalisis data.

Pada penelitian ini skor untuk setiap jawaban responden dari setiap pernyataan menggunakan skala Likert. Maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel (Sugiyono 2010).

Bobot Nilai Instrumen Penelitian berdasarkan Skala Likert

Pernyataan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Regresi linear sederhana dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan:

Y' = Variabel kinerja

X = Variabel motivasi

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

e = Error

VI. PEMBAHASAN

Karyawan merupakan sumber daya paling penting dalam sebuah perusahaan dan untuk menjamin kontribusi karyawan secara maksimal terhadap perusahaan, karyawan perlu diberikan motivasi. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing, dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana.

Dari hasil perhitungan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) didapatkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut :

$$Y = 2,242 + 0,919X + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat di ketahui bahwa tanpa adanya motivasi (X), kinerja karyawan (Y) di Genius digital printing sudah sebesar 2,242 dan karena nilai motivasi (X) adalah positif sehingga menunjukkan bahwa motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) terdapat pengaruh yang searah, artinya jika terjadi peningkatan pada motivasi (X), maka kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 0.919.

Nilai R sebesar 0,741, artinya variabel motivasi (X) mempunyai keeratan hubungan dengan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 74,10 % yang termasuk dalam kategori kuat. Dan R square sebesar 0,549, artinya motivasi (X) mampu

menjelaskan variabel kinerja karyawan (Y) sebesar 54,9%, jadi motivasi (X) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian menunjukkan nilai probabilitas (sig) = 0,036 lebih kecil dari α 0,05 ($\text{sig } t < \alpha$) artinya variabel motivasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di Genius digital printing.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana didapatkan persamaan $Y = 2,242 + 0,919X + e$, sehingga dapat di ketahui bahwa tanpa adanya motivasi, kinerja karyawan di Genius digital printing sudah sebesar 2,242 dan karena nilai motivasi adalah positif sehingga menunjukan bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh yang searah, artinya jika terjadi peningkatan pada motivasi maka kinerja karyawan juga mengalami peningkatan sebesar 0.919.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Genius digital printing. Hal tersebut ditunjukan dari hasil uji T dengan signifikansi 0,036.
3. Berdasarkan penelitian ini koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai R sebesar 0,741, artinya variabel motivasi mempunyai keeratan hubungan dengan variabel kinerja karyawan sebesar 74,10 % yang termasuk dalam kategori kuat. Dan nilai R^2 sebesar 0,549 menunjukkan motivasi mampu menjelaskan kinerja karyawan di Genius digital printing sebesar 54,9% dan sisanya sebesar 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2010. *Manajemen Kinerja*, Alfabet, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikai Analisis Multivarite dengan SPSS*, Cetakan Keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2003. *Organisasi dan motivasi*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan kesembilan, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Luthans, Fred. 2005. *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*, Diterjemahkan oleh : Vivin Andhika Yuwono; Shekar Purwanti; Th. Arie Prabawati; dan Winong Rosari. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Penerbit Refika Aditama, Bandung.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*, Penerbit LepKhair.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi, Edisi 8*, Prentice Hall, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Judge. 2007. *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta.
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung.

- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*, PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung, Alfabet.
- Sukmadinata. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.