

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

¹Rita Rahmawati ²Muhammad Rafli Sultoni

^{1, 2} Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Djuanda

¹Rita Rahmawati, rita.rahmawati@unida.ac.id

²Muhammad Rafli Sultoni, d.2110647@unida.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi berbagai aspek kinerja karyawan dengan maksud meningkatkan kinerja secara signifikan. Selain itu, penelitian juga memfokuskan pada faktor-faktor penghambat yang dihadapi oleh karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kualitatif. Untuk mengumpulkan data, berbagai teknik digunakan, termasuk observasi, dokumentasi, wawancara, dan studi pustaka. Kinerja dalam konteks ini menggambarkan pelaksanaan tugas atau fungsi yang diemban oleh individu dalam organisasi, sementara itu harapan terkait sikap dan perilaku serta fungsi yang disesuaikan dengan pekerjaan ataupun tugas yang sudah diberikan bisa dikatakan sebagai kinerja. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, kinerja yang dihasilkan akan semakin meningkat. Terkait dengan penghargaan fisik, seperti piagam atau piala, penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan. Meskipun tidak mendapatkan penghargaan fisik, karyawan tetap dapat mempertahankan kinerja mereka karena penilaian akhir tetap menjadi faktor penentu dalam perpanjangan atau tidaknya kontrak.

Kata Kunci : Motivasi, Kinerja, Karyawan

PENDAHULUAN

Motivasi kerja memegang peranan yang sangat krusial dalam konteks setiap perusahaan, memberikan keuntungan tidak hanya untuk para karyawan/pegawai, tetapi untuk keuntungan perusahaan itu sendiri. Motivasi memiliki potensi untuk

mendorong karyawan mencapai tingkat prestasi dan produktivitas yang lebih tinggi. Selain itu, peran motivasi juga terlihat dalam peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan perilaku karyawan di dalam perusahaan. Dengan adanya motivasi, dampaknya dapat terlihat dari kinerja karyawan yang melibatkan upaya untuk mencapai prestasi dan meraih posisi jabatan yang lebih tinggi di dalam perusahaan. (Theodora, 2015)

Dalam era globalisasi serta persaingan – persaingan antara perusahaan yang semakin ketat, membutuhkan kemampuan untuk dapat bisa bersaing. Kesuksesan dari suatu perusahaan tersebut tidak bergantung kepada kelebihan serta kekuatan dalam aspek teknologi dan ketersediaan dana, tetapi dalam aspek kualitas sumber daya manusia juga sangat berpengaruh kepada perusahaan tersebut. Kualitas sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang signifikan guna mencapai kesuksesan dari perusahaan tersebut. Manajemen yang efektif serta efisien terhadap sumber daya manusia menjadi alasan utama dalam mencapai keberhasilan serta tujuan dari organisasi tersebut. (Gautama & Edalmen, 2020). Maka dari itu, setiap perusahaan ataupun organisasi perlu mengupayakan secara berkelanjutan guna meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi ataupun perusahaan, dengan harapan dapat mencapai kesuksesan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Peningkatan dalam kualitas kinerja sumber daya manusia bergantung pada tingkat motivasi kerja yang dirasakan oleh individu dari perusahaan tempat mereka bekerja. Karyawan dapat mencapai peningkatan kinerja ketika mereka mendapatkan dorongan motivasi yang memadai. Sebaliknya, kurangnya motivasi yang memadai dapat mengakibatkan penurunan kinerja yang signifikan. (Arianto & Kurniawan, 2020)

METODE PENELITIAN

Dalam menganalisis data penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengumpulan data kualitatif, di mana informasi yang diperoleh diorganisir dan dijelaskan melalui kata-kata atau kalimat yang dikelompokkan sesuai dengan

kategori tertentu. Proses ini bertujuan untuk mencapai kesimpulan. Data yang terkumpul terdiri dari deskripsi verbal dan bukan angka, dan informasi dalam laporan ini diperoleh melalui wawancara serta observasi (Larasati & Gilang, 2016). Pengumpulan data dilakukan dengan memeriksa atau mengamati secara cermat variabel yang menjadi fokus penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di CV. Tirta Usaha, yang tempatnya terletak di Jl. Raya Bogor – Jakarta KM 51 Kampung Mandalasari RT 01 RW 03 Desa Cimandala Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor Jawa Barat. Adapun cara yang dapat digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan informasi yang rumit karena melibatkan berbagai faktor dalam eksekusinya.

b. Dokumentasi

Metode akuisisi informasi melalui dokumentasi melibatkan pengambilan kembali data dari sumber-sumber dokumen. Dalam penelitian ini, pendekatan dokumentasi diterapkan dengan memanfaatkan materi pustaka seperti buku, jurnal, dan tesis sebelumnya.

c. Wawancara

Wawancara Metode wawancara dimanfaatkan sebagai sarana ekstraksi informasi ketika peneliti berupaya melakukan penyelidikan awal untuk mengidentifikasi isu yang layak di teliti, serta ketika peneliti menginginkan pemahaman yang lebih mendalam dari responden dalam situasi di mana jumlah responden yang terlibat terbatas.

d. Studi Pustaka

Proses mengumpulkan informasi yang relevan terkait dengan subjek atau isu yang menjadi fokus penelitian dilakukan melalui berbagai aktivitas. Sumber-sumber informasi ini meliputi buku-buku, publikasi ilmiah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam menjalankan operasional di bidang ekspedisi, penting untuk memastikan bahwa setiap produk yang masuk dan keluar memenuhi standar kualitas pabrik. Ini melibatkan penghitungan jumlah produk di lapangan yang kemudian disesuaikan dengan dokumen, termasuk Bukti Terima Barang (BTB) dan Bukti Keluar Barang (BKB) dari ekspedisi. Selain itu, perlu mengorganisir dan memberikan arahan kepada operator forklift agar dapat melakukan proses bongkar muat sesuai dengan lokasi yang telah ditentukan.

Bertujuan untuk menjalankan tanggung jawab dengan memastikan bahwa produk yang diterima dan dikeluarkan selama proses bongkar muat sesuai dengan standar pabrik dan menjaga keamanan produk di gudang. Tanggung jawab terkait operasional dibagi menjadi beberapa bagian.

Setiap organisasi memiliki target yang ingin dicapai, dan pelaksanaan tugas dan fungsi dari sumber daya manusia berperan sangat penting dalam menggapai sebuah kesuksesan. Untuk memberikan motivasi kepada tenaga kerja guna dapat berjalan dengan visi dan misi dari organisasi tersebut maka pemahaman terhadap motivasi individu yang bekerja di dalamnya menjadi sebuah kunci, karena motivasi ini sangat memberikan pengaruh terhadap perilaku dan sikap yang mendasar kepada mereka (Taufik et al., 2022). Secara sederhana, sikap mencerminkan motivasi yang mendasarinya dan memengaruhi cara pelaksanaan pekerjaan seseorang.

Menurut Robbin (2003) Motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. (Purwati, 2021)

Motivasi bisa diartikan sebagai sebuah proses yang diawali dari kekurangan, baik itu dalam aspek fisiologi maupun dalam aspek psikologis yang bisa

menghasilkan sikap dan perilaku yang diberikan arah guna mencapai sebuah kesuksesan tertentu ataupun merespons pendorong imbalan khusus. (Agusta, 2013)

Sebuah organisasi, instansi, atau perusahaan dibentuk dengan memiliki tujuan spesifik yang mesti dicapai. Dalam proses mencapai kesuksesan dari tujuan tersebut, perilaku dan sikap organisasi sangat memberikan pengaruh yang signifikan. Salah satu dari kegiatan yang umumnya dilaksanakan di dalam sebuah organisasi tersebut adalah menilai seberapa baik kinerja karyawan, yaitu dengan bagaimana karyawan tersebut dapat menjalankan tugas – tugasnya atau peran dalam organisasi. (Falah & Ayuningtias, 2020)

Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Suwati, 2013)

Kinerja bisa dijabarkan sebagai pencapaian dari hasil kerja yang dijalankan selama pelaksanaan proses pekerjaan serta pencapaian individu ataupun kelompok yang ada didalam organisasi, yang sesuai dengan visi dan misi serta tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap individu atau kelompok tersebut. (Subandrio, 2012) Tujuan dari kinerja ini adalah guna mendapatkan tujuan yang sudah ditetapkan oleh sebuah organisasi dan secara sah, sesuai dengan aturan – aturan hukum dan sejalan dengan prinsip moral dan etika

Dengan merujuk kepada hasil analisis kompetensi yang telah dilaksanakan oleh penulis dari hasil Kuliah Kerja Lapang (KKL) selama kurun waktu 30 hari yang dilaksanakan mulai dari tanggal 3 Juli 2023 sampai dengan tanggal 3 Agustus 2023, analisis yang penulis dapatkan ini berdasarkan kepada kegiatan yang terjadi di CV. Tirta Usaha Depo Sentul.

Selain itu penulis juga dapat mengetahui bagaimana penerapan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di CV. Tirta Usaha dengan melaksanakan wawancara kepada karyawan, melalui wawancara tersebut penulis menanyakan

bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan itu dilaksanakan di CV. Tirta Usaha

Temuan dari penelitian tersebut adalah bahwasanya motivasi memiliki dampak yang sangat positif terhadap proses pencapaian kinerja karyawan. Secara khusus, peningkatan tingkat motivasi dapat menghasilkan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi ini berfungsi sebagai kendali internal yang mendorong karyawan di perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang mempunyai motivasi dalam bekerja cenderung akan meningkatkan hasil kinerja yang tinggi. Maka dari itu motivasi bisa dianggap sebagai dorongan internal individu untuk melakukan tindakan dan pekerjaan tertentu, yang timbul dari pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan

Penulis mendapatkan hasil bahwa dari segi penghargaan dalam bentuk fisik seperti misalnya piagam atau piala tidak didapatkan dalam melaksanakan pekerjaan di CV. Tirta Usaha ini namun motivasi lain yang dapat mendorong kinerja karyawan ini ialah adanya penilaian akhir pada saat masa kontrak kerja akan berakhir dimana penilaian tersebut yang akan menjadi tolak ukur kinerja karyawan dan berpengaruh kepada masa kontrak selanjutnya apakah akan diperpanjang kontrak kerja bahkan bisa pemutusan kontrak kerja atau dengan kata lain tidak diperpanjang masa kontrak kerja di perusahaan tersebut dari tolak ukur yang didapat dari hasil penilaian pada masa akhir kontrak kerja sebelumnya.

Penulis juga mendapatkan hasil bahwa dari segi gaji karyawan perusahaan tidak pernah mengalami keterlambatan dalam proses memberikan gaji karyawan sehingga kinerja yang dihasilkan dalam hal ini memberikan pengaruh yang positif sehingga karyawan mempertahankan kinerja yang mereka miliki namun dalam segi iuran lemburan bekerja pada saat hari libur biasa maupun hari libur nasional sering sekali mengalami keterlambatan sehingga hasil yang ditimbulkan dirasa kurang baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penemuan yang dilakukan didalam penelitian ini, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi memiliki dampak positif dan memberikan hasil yang signifikan atas kinerja karyawan. Pengaruh positif ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka kinerja yang dihasilkan oleh karyawan akan semakin meningkat. Dalam konteks penghargaan fisik, seperti piagam atau piala, tidak menemui hubungan dengan penurunan kinerja karyawan yang memiliki kinerja baik. Hal ini dikarenakan penilaian akhir tetap menjadi parameter untuk menentukan perpanjangan atau tidaknya kontrak, sehingga tidak mengurangi motivasi karyawan.

REFERENSI

- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 312. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4869>
- Falah, A. M., & Ayuningtias, H. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Xyz. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 990–1001. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.417>
- Gautama, K. D., & Edalmen, E. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior sebagai Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 749. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9588>
- Larasati, S., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(3), 200. <https://doi.org/10.29244/jmo.v5i3.12167>
- Purwati, S. (2021). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Anindya Mitra Internasional Yogyakarta*.
- Subandrio, A. C. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rahman Concern. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 1(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/377>
- Suwati, Y. (2013). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada Pt. Tunas Hijau Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 1(1), 41–55.

Taufik, M. S., Machmud, S., Zulfikar, V. A., & Coenraad, D. P. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Computech & Bisnis*, 16(1), 20–27. <https://doi.org/10.56447/jcb.v16i1.45>

Theodora, O. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187–195.