

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN
(KASUS PT. INTERYASA SEDAYA PEKANBARU)**

Oleh

Edi sutikno¹ & Seno Andri²

Eddisutik@gmail.com

¹Mahasiswa Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

²Dosen Program Studi Administrasi Bisnis FISIP Universitas Riau

Abstract: PT. Interyasa Sedaya is one company that engages in lending furniture and electronics that have long stood in the city of Pekanbaru. PT. Interyasa Sedaya had stood since 2006. As a company that is growing and growing, this company has several competitors and this will certainly be one of the factors that lead to failure to achieve the sales target set by the company. In addition the rate of labor turnover in PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru tends to increase every year and the attendance of employees each year are volatile and are likely to increase. One factor that affects the performance of the employees are motivated. Motivation contributed significant work in improving employee performance because each employee will be motivated when the need can be met means to live well. This study variables using two variables as independent variables and the motivation and performance as the dependent variable. Method of data analysis used to determine the value of answer to each question on the respondents through questionnaires distributed in this study are Likert Scale. To measure the contribution of X to Y variation use Test Coefficient of Determination (R^2), the value of R^2 has a range between 0 to 1 ($0 < R^2 < 1$). To a significant extent, the authors use a significance level of 5% ($\alpha = 0,05$). The results showed that the level of motivation and performance of employees at PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru in category quite well. From the analysis of the data found that there is a positive effect of motivation on performance, seen from the results of the t test with the t value $9.823 > 2.000$ $\alpha = 0.05$ level, while the contribution of motivation to performance that is equal to 57%, while 43% more performance is determined by other factors in outside motivation. Besides, there is also a strong positive relationship between motivation and performance, it is seen from the correlation coefficients obtained for 0.755.

Keywords : Motivation, Performance, Company

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan perekonomian dirasakan semakin meningkatkan derajat persaingan. Kondisi ini mendorong setiap organisasi untuk lebih meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada demi kelangsungan dan keberadaan suatu perusahaan. Pentingnya memiliki informasi dan memahami informasi tentang Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu tantangan yang harus dihadapi dalam setiap organisasi guna mencapai tujuan.

Setiap organisasi maupun perusahaan karyawan atau pegawai mempunyai peranan penting dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Karyawan pada hakikatnya merupakan salah satu unsur yang menjadi sumber daya dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan kekayaan setiap perusahaan, karena peranan mereka sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan atau organisasi dalam mencapai sasarannya. Karyawan merupakan faktor terpenting bagi manajemen untuk melaksanakan aktivitas perusahaan, bahkan kelangsungan hidup perusahaan sangat ditentukan oleh karyawan. Jika perusahaan dapat memperhatikan dan menjaga karyawannya sebagai salah satu aset perusahaan, maka kewajiban dan hak karyawan tersebut dapat terpenuhi.

Dalam kehidupan organisasi yang berorientasi pada masa depan, usaha penyelenggaraan organisasi atau perusahaan perlu ditangani secara profesional, dalam arti bahwa penyelenggara kegiatan perusahaan tersebut memerlukan pemimpin dan staf/karyawan yang mengerti akan tugasnya, bersemangat dalam mengejar prestasi. Berikutnya berkaitan dengan lingkungannya (manusia, alat, sumber-sumber, ruang, waktu dan lain-lain), seorang karyawan diharapkan dapat mencurahkan perhatiannya secara bersungguh-sungguh, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik dan efektif. Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif, upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan berkompeten di dalam bidangnya. Pembinaan para karyawan sebagai aset utama perusahaan termasuk yang harus diutamakan, maka proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pengukuran kinerja tidak terlepas dari pengaruh tingkatan dalam struktur organisasi. Sebagai pemakai informasi yang dihasilkan dari pengukuran kinerja, pimpinan organisasi tingkat atas tentu berbeda kebutuhan informasinya dibandingkan dengan pimpinan di tingkat menengah maupun bawah (Sedarmayanti, 2013:196).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut, pimpinan perusahaan menempuh berbagai cara untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari seluruh karyawan, misalnya dengan memberi rangsangan (insentif) terhadap bawahannya atau karyawannya agar memiliki semangat dan kemampuan yang tinggi sehingga dapat bekerja secara maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan pimpinan perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010:837).

Motivasi merupakan masalah kompleks dalam suatu perusahaan, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda satu dengan yang lainnya. Hal ini karena setiap karyawan adalah unik secara biologis maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto dkk, 2003:41). Motivasi seseorang bekerja tergantung pada *reward* yang diterimanya dan *punishment* yang akan dialaminya nanti (Ishak dan Hendri, 2003:3537). Reward adalah pertukaran (penghargaan) yang diberikan perusahaan atau jasa yang secara garis besar terbagi atas dua kategori, yaitu (1) gaji, keuntungan, liburan; (2) kenaikan pangkat dan jabatan, bonus, promosi, simbol (bintang) dan penugasan yang menarik.

Manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang sudah ditentukan, karena sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi yang mendorongnya akan membuat orang senang mengerjakannya. Sementara seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja.

Motivasi kerja memberikan sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan karena setiap karyawan akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sarana untuk hidup dapat terpenuhi dengan baik, kebutuhan ini mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan aktualisasi diri . Karyawan yang kebutuhan hidupnya terpenuhi, akan memberikan kinerja yang semakin besar dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

PT. Interyasa Sedaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkreditan *furniture* dan elektronik yang telah lama berdiri di kota Pekanbaru. PT. Interyasa Sedaya sudah berdiri sejak tahun 2006. Sebagai perusahaan yang sedang tumbuh dan berkembang, perusahaan ini memiliki beberapa pesaing dan hal ini tentu saja menjadi salah satu faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target penjualan yang ditetapkan perusahaan. Adapun pesaing dari PT. Interyasa Sedaya adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Perusahaan Pesaing PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru Dari Tahun 2008-2012

No.	Tahun	Nama Perusahaan	Keterangan
1	2008	Arta Prioritas Kredit Plus	Perwakilan Pekanbaru
2	2009	Arta Prioritas Kredit Plus	Perwakilan Pekanbaru
3	2010	Arta Prioritas Kredit Plus Columbia	Perwakilan Pekanbaru

4	2011	Arta Prioritas Columbia Kredit Plus Prioritas Columbus	Perwakilan Pekanbaru
5	2012	Arta Prioritas Columbia Kredit Plus Prioritas Columbus	Perwakilan Pekanbaru

Sumber: Bagian personalia PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru 2013

Perusahaan-perusahaan di atas bergerak dibidang yang sama dengan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat persaingan antar perusahaan semakin kuat. Oleh sebab itu, dibutuhkan kinerja yang optimal dari divisi marketing untuk mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan dalam rangka menjaga tingkat kompetitif dengan perusahaan lain. Berikut adalah persentase omset penjualan yang diperoleh PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru tahun 2009-2012.

Tabel 1.2
Omset Penjualan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru Tahun 2009-2012

Tahun	Omset (Rp)	Target	Persentase (%)
2009	1.589.765.450	3.425.431.323	46.41
2010	1.728.415.975	2.725.435.350	63.42
2011	1.974.935.480	4.725.631.450	41.79
2012	1.725.738.950	4.800.671.450	35.95

Sumber: PT. Interyasa Sedaya Tahun 2013

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut. Tingkat kepuasan karyawan dapat dilihat dengan membandingkan data tingkat keluar masuk karyawan (*Labour Turn Over*) dari tahun ke tahun. Apabila tingkat *labour turn over* nya mengalami penurunan dari tahun ke tahun, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan tinggi, sebaliknya apabila tingkat *labour turn over* nya dari tahun ke tahun meningkat, maka dapat dikatakan pihak perusahaan belum bisa menjaga kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan rendah (Gary Dessler, 2009:96). Tingkat *labour turn over* pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.3
Jumlah Karyawan Divisi Marketing yang Masuk dan yang Keluar PT. Interyasa Sedaya Tahun 2008-2012

No.	Tahun	Team Leader	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	LTO
1	2008	8	72	3	4	71	15.2%
2	2009	8	71	1	2	70	6.5%

3	2010	8	70	4	5	69	19.5%
4	2011	8	69	7	5	71	26%
5	2012	8	71	8	6	73	30.4%

Sumber: Bagian personalia PT. Interyasa Sedaya Tahun 2013

Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa *labour turn over* pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru cenderung mengalami kenaikan tiap tahunnya. Kenaikan *labour turn over* tiap tahun yang terjadi pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru ini membuktikan bahwa pihak perusahaan kurang dapat menjaga kepuasan kerja karyawannya yang dapat memberi dampak negatif bagi perusahaan itu sendiri karena dengan kepuasan kerja yang rendah maka akan mengganggu kinerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan yang pada akhirnya akan berpengaruh kepada waktu dan biaya pelaksanaan pelayanan serta banyaknya tenaga kerja yang keluar baik karena keinginan sendiri yang disebabkan kurangnya motivasi dari perusahaan maupun dikeluarkan oleh pihak perusahaan yang disebabkan menurunnya produktivitas kerja karyawan.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawan. Menurut Rivai (2010:838) pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

Pada dasarnya proses motivasi dapat digambarkan jika seseorang tidak puas akan mengakibatkan ketegangan yang pada akhirnya akan mencari jalan atau tindakan untuk memenuhi dan terus mencari kepuasan yang menurut ukurannya sendiri sudah sesuai dan harus terpenuhi (Rivai, 2010:839).

Fenomena lainnya yang dapat dilihat pada PT. Interyasa Sedaya adalah tingkat kehadiran karyawan setiap tahunnya yang cenderung fluktuatif. Berikut ini adalah daftar absensi karyawan PT. Interyasa Sedaya dari 2008 sampai dengan 2012.

Tabel 1.4
Daftar Absensi Karyawan PT. Interyasa Sedaya dari Tahun 2008- 2012

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Kerja Efektif (hari)	Alpa	Persentase (%)
2008	72	312	55	4.76
2009	71	312	46	3.58
2010	70	312	49	3.39
2011	69	312	60	4.15
2012	71	312	68	4.42

Sumber : PT. Interyasa Sedaya

Dari tabel 1.5 menunjukkan tingkat ketidakhadiran karyawan yang berfluktuasi dan cenderung semakin meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa telah terjadi penurunan kinerja pada karyawan PT. Interyasa Sedaya dari tahun 2008 sampai dengan 2012. Untuk itu perlu dilakukan penelitian guna mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Kasus PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi rumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru?
2. Bagaimana kinerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru)?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a) Menganalisis motivasi kerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.
- b) Menganalisis kinerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.
- c) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (kasus PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru).

1.4 Tinjauan Pustaka

1.4.1 Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu : arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Rivai dan Sagala, 2010:837).

Motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu yang melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya. Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu karena dapat memuaskan keinginan mereka. Sedemikian unik dan pentingnya motivasi, banyak ahli filsafat, sosial, psikologi maupun ahli manajemen melakukan penelitian dan mengeluarkan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi.

Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan semakin termotivasi, tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen (Rivai dan Sagala, 2010:838).

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni 1) kemungkinan untuk berkembang, 2) jenis pekerjaan dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai dan Sagala, 2010:838).

Di samping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan

yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan (Rivai dan Sagala, 2010:838).

1.4.2 Kinerja

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni *performance* yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Menurut Nanang Fattah (2001:1) kinerja adalah ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap dan keterampilan dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Pengertian kinerja di sini mengandung maksud sebagai kemampuan atau kecakapan seseorang yang dilandasi dari suatu pengetahuan atau *knowledge, attitude, skill motivation* untuk menghasilkan suatu hal yang sudah ditetapkan yakni suatu tujuan.

Menurut Mangkunegara (2007:67) istilah kinerja berasal dari kata job Performance atau actual Performance (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 tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai dan Sagala (2010:548-549) mengatakan kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata ditampilkannya setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah (2003:223) menyatakan bahwa Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Wether dan Davis dalam Isyandi (2004:81) menyatakan bahwa kinerja dapat digambarkan sebagai: (a) apa yang dapat dicapai atas prestasi yang dilihat dan (b) kemampuan kerja (alat), bekerja berkemampuan dan tenaga. Pendapat yang hampir sama dengan ahli di atas adalah dikemukakan Rivai (2010:309) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkannya setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan. Jadi kinerja di sini juga berkaitan dengan perilaku.

Mulyasa (2004:136) menyatakan bahwa kinerja seseorang merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (*ability*) dan motivasi. Hubungan perkalian tersebut mengandung arti bahwa jika seseorang rendah pada salah satu komponen maka prestasi kerjanya akan rendah pula. Kinerja seseorang yang rendah merupakan hasil dari motivasi yang rendah dengan kemampuan yang rendah. Selanjutnya Mitchell dalam Mulyasa (2004:138) menyatakan bahwa kinerja meliputi beberapa aspek, yaitu: *Quality work promptness, initiative, capability, and communication*.

Berdasarkan definisi dan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat di ambil kesimpulan bahwasanya kinerja adalah perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang dalam

melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dapat dilihat dari: (a) kualitas kerja; (b) ketepatan waktu, (c) inisiatif, (d) kemampuan, dan (e) komunikasi.

Menurut Kick Patrick dalam Wibowo (2007:279-280) rencana perbaikan kinerja untuk dapat memberikan hasil seperti yang diharapkan:

a) Praktis

Spesifikasi rencana harus berhubungan dengan kinerja yang harus diperbaiki. Memperbaiki kinerja dengan cara membaca buku teori atau mengikuti kursus psikologi industri sangat tidak praktis dan memerlukan waktu yang terlalu lama.

b) Orientasi Pada Waktu

Waktu batas akhir penyelesaian pekerjaan harus ditentukan secara realistis dan dipertimbangkan secara bersama. Tidak ada pekerjaan tanpa batas waktu.

c) Spesifik

Harus jelas menguraikan mengenai apa yang harus kita kerjakan. Apabila bidang yang diperbaiki adalah kualitas komunikasi dengan pekerja, maka secara spesifik refrensi yang harus diperbaiki.

d) Melibatkan komitmen

Baik manager maupun pekerja harus menjual rencana dan mempunyai komitmen terhadap implementasinya, mereka sepakat tentang apa yang harus mereka lakukan.

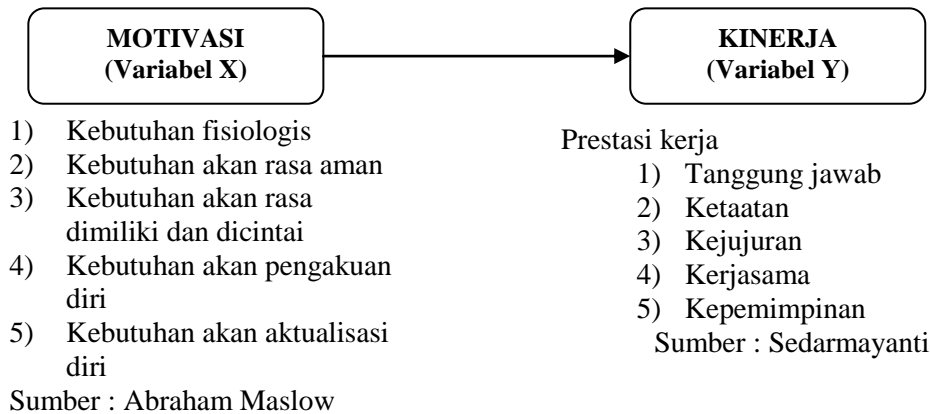
Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Rivai dan Sagala, 2010:604). Sedangkan menurut Mulyadi (dalam Rivai dan Sagala, 2010:604) kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Proses kinerja organisasional dipengaruhi oleh banyak faktor. Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2007:74) menengarai bahwa kebanyakan manager sangat efektif dalam mengungkapkan tentang apa yang menjadi masalah dalam kinerja. Akan tetapi, pada umumnya lemah dalam mengetahui tentang bagaimana masalah tersebut terjadi. Pendapat lain tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan Armstrong dan Baron (dalam Wibowo, 2007:74) yaitu sebagai berikut :

1. *Personal factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan *manajer* dan *team leader*.
3. *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Sementara itu Lyman Porter dan Edward Lawlee (dalam Wibowo, 2007:75) berpendapat bahwa kinerja merupakan fungsi dari keinginan melakukan pekerjaan, keterampilan yang perlu untuk menyelesaikan tugas, pemahaman yang jelas atas apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

1.5 Model Penelitian



Gambar 1.2 Bagan Kerangka Pemikiran

1.6 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan pada bagian sebelumnya, maka peneliti mengajukan hipotesa sebagai berikut: terdapat pengaruh yang positif antara motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan (kasus PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru).

1.7 Metode Penelitian

1.7.1 Penentuan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Alasan peneliti memilih PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru sebagai lokasi penelitian didasarkan dari hasil pengamatan sementara di lokasi penelitian ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan rendahnya kinerja karyawan yang ditunjukkan dari tingginya tingkat LTO (*Labour Turn Over*) setiap tahunnya dan penurunan omset penjualan sejak 2011. Hal ini menyebabkan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian guna mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

1.7.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data yang penulis peroleh secara langsung dari responden yang terdiri dari identitas responden dan juga hasil tanggapan responden tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data-data yang penulis peroleh dari buku-buku, laporan-laporan dan lain sebagainya yang tentunya berkaitan dengan penelitian ini, antaranya profil PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

1.7.3 Penentuan Populasi dan Sampel

Riduwan (2005:11) mengatakan populasi adalah objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru yang berjumlah 75 orang.

Sedangkan teknik sampling yang dipergunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2010:96). Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini

adalah seluruh karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru yang aktif bekerja pada saat penelitian dilakukan yaitu sebanyak 75 orang. Alasan pemilihan sampel adalah jumlah karyawan yang sedikit sehingga semua populasi dijadikan sampel penelitian.

1.7.4 Teknik Pengumpulan Data

- Angket*, yaitu pengumpulan data dengan cara menyusun daftar pertanyaan dan selanjutnya menyebarkannya kepada responden, dalam penelitian ini penyebaran angket ditujukan kepada karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.
- Interview/wawancara*, yaitu melakukan tanya jawab terhadap responden untuk memperoleh data-data yang lengkap, yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti.
- Observasi*, yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian untuk melihat bagaimana kondisi lingkungan dan kinerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

1.7.5 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat/nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2001). Variabel penelitian ini menggunakan dua variabel penelitian yaitu :

- Motivasi (variabel *X/independent*) sebagai variabel bebas.
- Kinerja karyawan (variabel *Y/dependent*) sebagai variabel terikat.

1.7.6 Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan untuk menentukan nilai jawaban setiap pertanyaan yang disebarkan pada responden melalui *questioner* dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skor jawaban responden dalam penelitian terdiri atas lima alternatif jawaban yang mengandung variasi nilai yang bertingkat, yaitu :

- Untuk jawaban A diberi skor 5 dengan kategori SS
- Untuk jawaban B diberi skor 4 dengan kategori S
- Untuk jawaban C diberi skor 3 dengan kategori N
- Untuk jawaban D diberi skor 2 dengan kategori TS
- Untuk jawaban E diberi skor 1 dengan kategori STS

Keterangan :

- SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Definisi operasional adalah melekatkan arti pada suatu variabel dengan cara menetapkan kegiatan atau tindakan yang perlu untuk mengukur variabel itu. Pengertian operasional variabel ini kemudian diuraikan menjadi indikator empiris yang meliputi:

Tabel 1.5
Definisi Operasional

Variabel	Dimensi	Indikator	Items
Motivasi adalah Dorongan untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu (Rivai dan Sagala,	Kebutuhan fisiologis	1. Gaji	No. 1
		2. Bonus	No. 2
		3. Kompensasi	No. 3,4
	Kebutuhan akan rasa aman	1. Asuransi kesehatan	No. 5
		2. Pensiun	No. 6

2010:838)	Kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai	<ol style="list-style-type: none"> 3. Uang pesangon 1. Hubungan dengan rekan kerja 2. Hubungan dengan bawahan 3. Hubungan dengan atasan 	<p>No. 7 No. 8 No. 9 No. 10</p>
	<p>Kebutuhan akan pengakuan diri</p> <p>Kebutuhan akan aktualisasi diri</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gelar 2. Status 3. Promosi 1. Perkembangan pribadi 2. Realisasi potensi 3. Penerimaan terhadap ide/pendapat 	<p>No. 11 No. 12 No. 13 No. 14 No. 15 No. 16</p>
<p>Kinerja adalah hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki tertentu (Rivai dan Sagala, 2010:604)</p>	<p>Prestasi kerja</p> <p>Tanggung jawab</p> <p>Ketaatan</p> <p>Kejujuran</p> <p>Kerjasama</p> <p>Kepemimpinan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kecakapan menguasai bidang tugasnya 2. Mencapai hasil kerja rata-rata yang ditentukan 1. Penyelesaian tugas 2. Berani memikul resiko 3. Bertanggung jawab terhadap kesalahan 1. Ketaatan terhadap peraturan 2. Ketaatan terhadap ketentuan jam kerja 3. Pelayanan sesuai dengan bidang tugas 1. Laporan hasil kerja dengan sebenarnya 2. Tidak pernah menyalahgunakan wewenang 1. Selalu menghargai pendapat orang 2. Selalu mampu bekerja sama 1. Selalu mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat 2. Selalu mampu mengemukakan pendapatnya dengan jelas 	<p>No. 17 No. 18 No. 19 No. 20 No. 21 No. 22 No. 23 No. 24 No. 25 No. 26 No. 27 No. 28 No. 29 No. 30</p>

Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik parametrik, yaitu untuk penggunaan berikut :

1. Untuk menguji pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja digunakan uji t statistik dengan rumus :

$$t_i = \frac{b_i}{sb_i}$$

Dimana : t_i = t hitung masing-masing variabel bebas Xi
 b_i = Koefisien Regresi variabel bebas Xi
 sb_i = Standar Error variabel bebas Xi

Kriteria pengujian :

Jika t hitung > t tabel, maka terdapat pengaruh yang kuat antara variabel bebas dengan variabel terikat dan jika t hitung < t tabel, maka terdapat pengaruh yang lemah antara variabel bebas dengan variabel terikat.

2. Apabila hasil perbandingan menunjukkan bahwa kedua variabel bebas berpengaruh signifikan maka nilai signifikansi kedua variabel diperbandingkan untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
3. Sedangkan koefisien determinasi, dapat dilihat dengan melihat nilai *R Square* (R^2). Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Hubungan antara keduanya ini akan diformulasikan kedalam persamaan (Hasan, 2002:150).

$Y = a + bX + e$

Dimana : Y = Kinerja
a = Konstanta
b = Koefisien Regresi
X = Motivasi
e = Tingkat Kesalahan

Untuk mengukur besarnya kontribusi X terhadap variasi Y digunakan Uji Koefisien Determinasi (R^2), nilai R^2 mempunyai range antara 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$). Semakin besar nilai R^2 (mendekati 1) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat. Untuk taraf signifikan, penulis menggunakan taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian yang menggunakan data primer, keberadaan responden menjadi penting, karena merupakan sumber informasi yang paling utama dan akurat. Baik atau tidaknya hasil penelitian yang dilakukan ditentukan oleh responden yang memberikan informasi. Dengan demikian diharapkan informasi yang diberikan oleh responden sesuai dengan kenyataan yang ada di lapangan

Uji Normalitas Data

Pengujian normalitas bertujuan untuk mengetahui pola distribusi dari data hasil penelitian. Hal ini merupakan salah satu syarat untuk melakukan analisa regresi sederhana. Pengujian normalitas dilakukan dengan uji *one-sample kolmogorove smirnov*. Menurut Singgih (2005:69) menyatakan jika nilai *asym sig. two tailed* diatas dan sama dengan 0.05 maka dinyatakan data berdistribusi normal dan begitu juga sebaliknya. Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui hasil sebagai berikut:

Tabel 3.35
Hasil Uji Normalitas
(Tests of Normality)

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja	.110	30	.200*	.967	30	.471
Motivasi	.127	30	.200*	.957	30	.266

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai *sig.* untuk kedua variabel lebih besar dari alpha ($5\%=0.05$), berarti nilai *sig.* untuk ini adalah data untuk semua variabel yang diteliti berdistribusi normal. **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja**

Melihat bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Puskesmas Kampar Kiri, dapat digunakan alat analisa regresi linear sederhana, didalam pengolahan data digunakan paket program SPSS versi 16.00 *for window* dan hasilnya adalah :

Tabel 3.36
Hasil Analisa Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.051	3.448		2.625	.011
	KINERJA	.749	.076	.755	9.823	.000

a. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dari Tabel 5.22 diatas dapat juga disajikan dalam bentuk persamaan, sebagai berikut :
 $Y = 9.051 + 0.749 X$

Dari persamaan diatas terlihat konstanta dari persamaan yaitu sebesar 9.051, angka ini bertanda positif dan memberikan arti bahwa jika diasumsikan motivasi kerja tidak ada, maka kinerja karyawan masih ada sebesar 9.051 poin. Selanjutnya koefisien dari variabel motivasi diperoleh sebesar 0.749, angka ini bertanda positif dan memberikan arti jika diasumsikan motivasi kerja pegawai meningkat sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0.749 satuan.

Selanjutnya untuk melihat apakah pengaruh dari variabel motivasi signifikan atau tidak, dapat digunakan uji t. Variabel kinerja memiliki t hitung sebesar 9.823 dengan tingkat signifikan 0.000. Sementara t tabel pada alpha 5% dengan df 75 diperoleh 2.000. Dengan demikian t hitung variabel motivasi lebih besar dari t tabel yaitu $9.823 > 2.000$ atau alpha lebih besar dari tingkat signifikan yaitu $0.05 > 0.000$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa memang terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa hipotesa dalam penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.

Mengetahui besar kecilnya kontribusi variabel motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru dapat digunakan koefisien determinasi (R^2). Hasil perhitungannya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3.37
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.563	2.364

a. Predictors: (Constant), KINERJA

b. Dependent Variable: MOTIVASI

Sumber : Data Olahan SPSS, 2013

Dan hasil pengolahan data nilai R^2 diperoleh sebesar 0.755 dimana angka ini memberikan arti bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya ditentukan oleh faktor lain diluar model (selain motivasi). Selanjutnya untuk mengetahui kuat atau lemahnya hubungan antar variabel motivasi dengan variabel kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru digunakan koefisien korelasi (R). Dan hasil pengolahan data diperoleh nilai R sebesar 0.755. Angka ini memberikan arti bahwa terdapat hubungan kuat positif antara variabel motivasi dengan kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka pada bagian ini dapat diberikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Tingkat motivasi kerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, masih dalam kategori cukup baik, hal ini terlihat dari tanggapan responden terhadap dimensi dari variabel motivasi kerja. Dari dimensi kebutuhan fisiologis diketahui bahwa gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan karyawan, serta adanya pemberian bonus dan kompensasi. Dari dimensi kebutuhan akan rasa aman dapat disimpulkan adanya asuransi kesehatan, pensiun dan uang pesangon yang diberikan oleh perusahaan. Dimensi kebutuhan akan rasa dimiliki dan dicintai dinilai dari adanya hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja, bawahan dan atasan. Dimensi kebutuhan akan pengakuan diri dinilai dari adanya pemberian gelar, status dan promosi bagi karyawan yang berprestasi. Sedangkan jika ditinjau dari dimensi kebutuhan akan aktualisasi diri dapat disimpulkan bahwa karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kepribadian serta potensi yang dimiliki.
2. Kinerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru pada kategori cukup baik, hal ini terlihat dan tanggapan responden terhadap dimensi kinerja. Dari dimensi prestasi kerja diketahui bahwa mayoritas karyawan menguasai bidang tugasnya dan mampu mencapai hasil kerja rata-rata. Sedangkan dari dimensi tanggung jawab dapat disimpulkan bahwa karyawan cukup bertanggung jawab terhadap tugas dan kesalahan yang dilakukan selama bertugas. Sedangkan dari dimensi ketaatan, diketahui bahwa selama ini karyawan cukup taat terhadap peraturan perusahaan. Dari dimensi kejujuran dapat disimpulkan karyawan melaporkan hasil kerja sesuai dengan sebenarnya. Dari dimensi kerjasama dapat disimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja sama dan menghargai pendapat sesama rekan kerja, sedangkan dari dimensi kepemimpinan

diketahui bahwa pemimpin mampu mengambil keputusan dengan cepat dan mengemukakan pendapat dengan jelas.

3. Terdapat pengaruh yang positif motivasi terhadap kinerja, terlihat dari hasil uji t dengan nilai t hitung yaitu $9.823 > 2.000 \alpha=0.05$, sedangkan kontribusi motivasi terhadap kinerja yaitu sebesar 57% sedangkan 43% lagi kinerja ditentukan oleh faktor lain di luar motivasi. Disamping itu juga terdapat hubungan kuat positif antara motivasi dengan kinerja, hal ini terlihat dari koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0.755. Variabel motivasi juga memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru.

1.2 Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Tingkat motivasi yang cukup baik harus dipertahankan dan ditingkatkan, untuk itu disarankan agar pimpinan mengadakan komunikasi yang baik, dengan melakukan pendekatan yang baik melalui acara formal maupun acara informal serta lebih memperhatikan dan memberi bantuan pada saat jam kerja dan menerima masukan dari karyawan.
2. Kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru harus ditingkatkan. Peran pimpinan sangat menentukan, diharapkan pimpinan agar dapat memfasilitasi memberikan kenyamanan dalam bekerja.
3. Pihak PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru sebaiknya menyusun program khusus guna meningkatkan kinerja karyawan PT. Interyasa Sedaya Pekanbaru. Program yang dibuat sebaiknya dapat meningkatkan motivasi karyawan sehingga kinerja karyawan juga dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad Moh. 2004. *Psikologi industri*. Yogyakarta: Liberty.

David Thenuwara Gamage & Nicholas Sun-Keung Pang, 2003, *Leadership and Management in Education Developing Essential Skill and Competencies*, Hong Kong: The Chinese university Press

G. Luck and Jauch, 1997, *Manajemen Strategis dan Kebijakan Perusahaan*, Jakarta: Erlangga.

Hadari Nawawi. *Kepemimpinan yang efektif*. Yogyakarta: UGM, 2006.

Hasibuan. 2003, *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta. Bumi Aksara.

Husaini Usman, 2006, *Manajemen Teori, Praktek, dan riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara.

Isyandi. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.

Johanes Basuki, 1977, *Budaya Organisasi, Konsep dan Terapan*, Jakarta: Yayasan Pembina Manajemen.

Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosdakarya.

Mathis dan Jackson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

