

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DROPLETS COMPANY

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE DROPLETS COMPANY

¹Alfedo Sitohang²Aditya Wardhana, SE, MSi, MM

^{1,2,3}Prodi Administrasi Bisnis, Fakultas Komunikasi dan Bisnis, Universitas Telkom

¹alfedosthg@gmail.com, ²aditya.telkomuniversity@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kondisi motivasi kerja dan kinerja karyawan Droplets Company, tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kinerja karyawannya, mengetahui dan menganalisis kinerja karyawannya dan mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Droplets Company. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif-kausalitas. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode teknik sampling jenuh, dengan jumlah responden sebanyak 20 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Droplets Company. Berdasarkan analisis koefisien determinasi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 32,3% sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Kesimpulan pada penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Droplets Company di Kota Bandung.

Kata kunci: Motivasi, kinerja karyawan, disiplin, Droplets Company

Abstract

This study is conducted to determine the condition of work motivation and employee performance of Droplets Company. The purpose of this study is to find out and analyze the motivation of its employees' work performance, the performance of their employees, and find out how is the influence of work motivation on Droplets Company employee performance. This research uses quantitative methods with descriptive-causality research type. Sampling is conducted using a jenuh sampling method, with a total of 20 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of partial hypothesis testing, work motivation affects the performance of Droplets Company employees. Based on the analysis of the coefficient of determination, the effect of Work Motivation on Employee Performance is 32.3%, the remaining 67.7% is influenced by other factors not examined. The conclusion in this study is that work motivation has a positive effect on the performance of Droplets Company employees in Bandung.

Keywords: Motivation, employee performance, discipline, Droplets Company

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang di harapkan. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha perlu dorongan untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Agar perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang semakin ketat ini, maka dibutuhkan keefektifan dan keefisienan dalam perusahaan agar memiliki daya saing yang kuat agar tetap unggul.

Setiap perusahaan juga membutuhkan manusia sebagai sumber daya dalam melaksanakan kegiatan perusahaan, karena manusia sebagai salah satu faktor terpenting demi terwujudnya tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Schuler dalam Edy Sutrisno (2016:6), "Manajemen Sumber Daya Manusia

merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi yang menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat”.

Untuk dapat melihat tingkat motivasi dalam perusahaan dapat ditunjukkan dengan menggunakan hasil survey yang telah di lakukan penulis terhadap karyawan Droplets company:

TABEL 1.1
HASIL SURVEI MOTIVASI KERJA KARYAWAN DROPLETS COMPANY

No	Pernyataan	Jawaban		Target dalam %
		S	TS	
1	Saya menerima gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari- hari (Kebutuhan fisiologis)	50%	50%	100%
2	Saya mendapat jaminan kerja di Droplets (Kebutuhan Keamanan)	65%	35%	100%
3	Saya mudah menjalin hubungan kerja dengan sesama pegawai (Kebutuhan Sosial)	80%	20%	100%
4	Saya mendapatkan penghargaan dari droplets (bonus,insentif,dll) (Kebutuhan Penghargaan)	75%	25%	100%
5	Droplets memberikan kesempatan kepada saya untuk mendapat posisi yang lebih baik lagi (kebutuhan Aktualisasi Diri)	75%	25%	100%

Sumber: Data Olahan Penulis

Berdasarkan hasil survei pada Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Droplets Company mempunyai masalah dalam hal memenuhi gaji karyawan dan jaminan kerja di Droplets Company, terbukti dari hasil survey yang dilakukan kedua dimensi tersebut paling banyak di keluhkan karyawan. Selain itu sebanyak 25% dari 20 karyawan yang diteliti karyawan juga merasa tidak diberikan penghargaan (bonus,insentif,dll) serta tidak diberikan kesempatan untuk mendapatkan posisi yang lebih baik.

TABEL 1.2

Rekapitulasi Kehadiran Karyawan Droplets Company Tahun 2019

No	Bulan	Total Pegawai	% Kehadiran
1	Januari	20	100,00
2	Februari	20	90,07
3	Maret	20	97,22
4	April	20	79,12
5	Mei	20	88,12
6	Juni	20	78,57
7	Juli	20	84,13
8	Agustus	20	95,55
9	September	20	80,89
10	Oktober	20	98,70
11	November	20	94,43

Sumber : Data Droplets Company

Berdasarkan table 1.2 dapat kita lihat bahwan rata-rata setiap bulanya Droplets mengalami peningkatan karyawan yang tidak masuk kerja terutama dibulan september walaupun beberapa kali mengalami penurunan

1.2 Rumusan Masalah

- a. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Droplets Company?
- b. Bagaimana kinerja karyawan pada Droplets Company?
- c. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Droplets Company?

2. TINJAUAN PUSTAKA PENELITIAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan dalam Hartatik (2014:13) yang menjelaskan bahwa:“Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan antar tenaga kerja dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan yang telah disepakati, karyawan, dan masyarakat”.

2.2 Motivasi Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2014:171) “Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang mempunyai definisi sebagai dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan.Kata *movere*, dalam bahasa Inggris sering disamakan dengan *motivation* yang mempunyai makna pemberian motif, menimbulkan motif, atau sesuatu hal yang menyebabkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.Seseorang melakukan suatu tindakan pada dasarnya mempunyai suatu motif.Jika individu tersebut melakukan sesuatu dengan sengaja, tentu ada suatu maksud atau tujuan yang mendorong dirinya untuk melakukan tindakan tersebut.Motif dasar dari seorang individu pada umumnya adalah adanya kebutuhan akan kebanggaan dan kehormatan, serta limpahan materi.”

2.2.1Teori-teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menjadi bentuk tingkatan dalam Priansa (2016:206), berpendapat bahwa “setiap manusia itu terdiri dari atas lima hirarki kebutuhan, yaitu:

A. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).

Merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar. Misalnya kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual.Menurut Syarah Amalia (2017:45) Indikator dari Kebutuhan Fisiologis yaitu Ketepatan Pemberian Gaji,Kesesuaian standar gaji,Pemberian cuti Kerja.

B. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*).

Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.Menurut Fadli Nugraha (2017:57) Indikator dari kebutuhan akan rasa aman yaitu Lingkungan kerja,Ketersediaan Fasilitas dan alat pelindung diri,Jaminan Kerja .

C. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.Menurut Fadli Nugraha (2017:57)Indikator dari Kebutuhan Sosial yaitu Hubungan dengan atasan,Hubungan dengan rekan kerja,Hubungan dengan Pelanggan.

D. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem Needs*).

Kebutuhan ini berkaitan kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.Menurut Fadli Nugraha (2017:57) Indikator dari Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan yaitu Penghargaan dari atasan,penghargaan dari Dinas,Penghargaan dari Instansi.

E. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.Menurut Syarah Amalia (2017:45) Indikator dari Kebutuhan Aktualisasi diri yaitu Peningkatan Jabatan yang lebih tinggi,Memiliki keterampilan ,Pekerjaan tidak sesuai dengan keterampilan karyawan.

2.3 Kinerja

Secara etimologis kinerja dalam istilah bahasa inggris adalah performance yang berasal dari kata perform. Apabila diartikan, perform memiliki beberapa arti antara lain memasukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi, menjalankan kewajiban, melaksanakan suatu tanggungjawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan (Haynes dalam Sinambela, 2017:480).

2.3.1 Dimensi dan Indikator Kerja

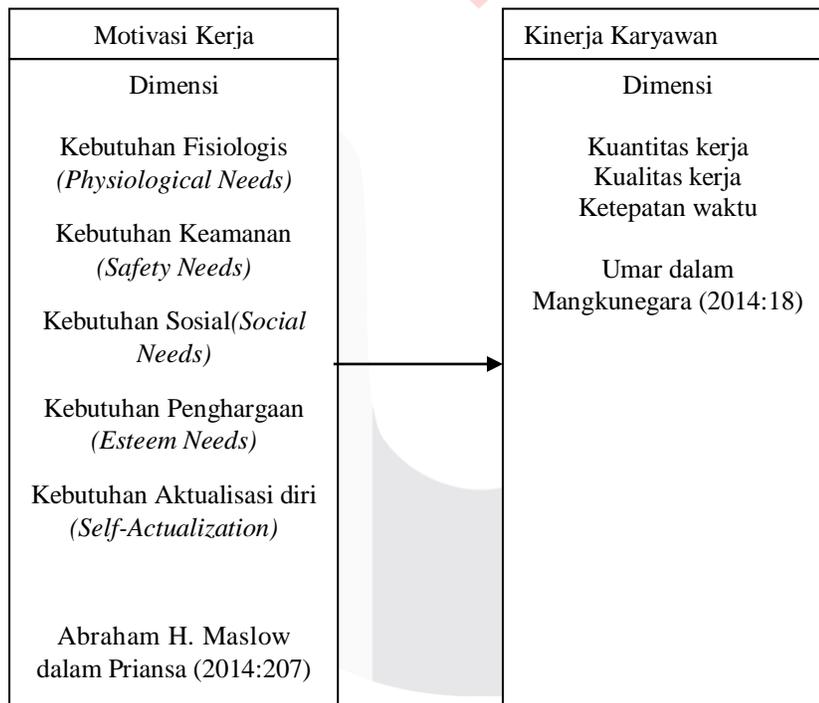
Menurut Umar dalam Mangkunegara (2014:18)“Terdapat tiga aspek atau dimensi standar kinerja karyawan, yang kemudian dikembangkan menjadi beberapa indikator, antara lain:

A.Kuantitas kerja, terdiri atas output rutin dan non rutin atau ekstra. Suatu organisasi atau perusahaan yang dapat memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuannya dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuannya.Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dini Nur Amalia (2016:34) bahwa kuantitas kerja meliputi pencapaian target, pemberian layanan dan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan.

B.Kualitas kerja, terdiri atas ketelitian, keterampilan dan kebersihan. Menyediakan produk dan layanan yang berkualitas merupakan suatu tuntutan bagi suatu organisasi atau perusahaan agar dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam organisasi tersebut. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dini Nur Amalia (2016:34) bahwa kuantitas kerja meliputi kesabaran dalam bekerja, inisiatif dalam bekerja dan ketelitian dalam bekerja.

C.Ketepatan waktu. Kemampuan organisasi untuk menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen.Menurut penelitian yang dilakukan oleh Raden Kandita Sugriningsih (2015:45) bahwa ketepatan waktu meliputi hadir tepat waktu, cekatan dalam bekerja, patuh terhadap peraturan dan efisien dalam bekerja”

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2016:64), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Di katakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan, hipotesis pada

penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis penelitian ini adalah Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Droplets Company

3.METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016:8) yang dimaksud dengan penelitian kuantitatif adalah “Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

3.3 Populasi dan sampel

Menurut Sugiyono (2016:80), definisi populasi adalah sebagai berikut: “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Droplets Company yang berjumlah 20 orang.

Menurut Sugiyono (2001:61) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan Droplets Company yang berjumlah 20 orang sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran persepsi 20 responden terhadap variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan Droplets Company. Untuk mengetahui hasil analisis variabel motivasi kerja, bagian ini menjelaskan seberapa besar tanggapan responden terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari lima dimensi yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Berikut hasil analisis variabel motivasi kerja.

Jumlah yang menjawab sangat setuju dikalikan 5 (SS x 5 poin), menjawab setuju dikalikan 4 (S x 4 poin), menjawab cukup setuju dikalikan 3 (SS x 3 poin), menjawab tidak setuju dikalikan 2 (TS x 2poin) dan sangat tidak setuju dikalikan 1 (STS x poin).

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil perhitungan menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan Karyawan dari variabel Motivasi Kerja Droplets Company memiliki total skor 797 atau rata-rata 79,7 yang berada pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan Tabel 4.6 didapatkan hasil rata-rata skor total variabel kinerja karyawan adalah sebesar 77,77%. Skor tersebut dalam garis kontinum termasuk dalam kategori baik yang artinya responden merasa bahwa motivasi kerja mereka di dalam perusahaan tersebut telah baik.

4.2 Hasil Uji T (Parsial)

TABEL 4.1
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,343	8,070		2,025	,058
	Kinerja Karyawan	,672	,229	,568	2,929	,009

Berdasarkan hasil analisis uji t pada tabel diatas, diperoleh *output* sebagai berikut:

Tingkat signifikan (α) sebesar 5%, dan derajat kebebasan (v) = 20 didapat nilai t_{tabel} 2,093. Dari tabel di atas menunjukkan Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung > t tabel (2,929 > 2,093) serta dengan nilai Sig yaitu 0,009 < 0,05, maka H_0 ditolak yang artinya secara parsial terdapat pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap

4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

TABEL 4.2

Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,568 ^a	,323	,285	3,754	1,090

Berdasarkan table diatas diketahui *R-Square* adalah sebesar 0,323 hal ini menunjukkan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 32,3% sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Total skor dari kuesioner variabel Kinerja Karyawan adalah 700 atau setara dengan 77,78% berada pada posisi interval 68% – 84% dengan kategori baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan Droplets Company sudah baik.
2. Total skor dari kuesioner variabel Motivasi Kerja adalah 797 atau setara dengan 79,7% berada pada posisi interval 68% – 84% pada kategori baik. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi Kerja yang diterapkan sudah baik.
3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t, sedangkan koefisiensi determinasi menunjukkan nilai *R-Square* adalah sebesar 0,323 yang dapat diartikan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 32,3% sisanya 67,7% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

1. Kinerja Karyawan pada Droplets Company berada dalam kategori baik sebaiknya ditingkatkan menjadi sangat baik yaitu dengan meningkatkan 4 item dalam pernyataan Kinerja Karyawan yang masih dibawah skor rata-rata yaitu Kesabaran dalam bekerja, hadir tepat waktu, efisien dalam bekerja, dan patuh terhadap peraturan.

2. Motivasi Kerja pada Droplets Company berada dalam kategori baik sebaiknya ditingkatkan menjadi sangat baik yaitu dengan meningkatkan 5 item dalam pernyataan Motivasi Kerja yang masih berada dibawah skor rata-rata yaitu memberikan gaji tepat waktu, memberikan jaminan kerja, memperbaiki hubungan dengan atasan, memperbaiki hubungan antar rekan kerja, dan memberikan kesempatan untuk mendapat jaban yang lebih tinggi.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan metode lain dalam meneliti Kinerja Karyawan agar informasi yang diperoleh lebih bervariasi.

2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Droplets Company, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas objek penelitian agar ditemukan hasil yang bervariasi tergantung perusahaan serta kesimpulan yang berbeda.

Daftar Pustaka:

- [1]Hasibuan, Malayu S.P, (2014). Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas. Jakarta: Gunung Agung
- [2]Sugiyono (2014:58) Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- [3]Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group
- [4]Doni Junni ,Priansa (2016) . Perencanaan dan Pengembangan SDM .Bandung : Penerbit Alfabeta
- [5]Syarah,Amalia (2017) . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro
- [6]Umar, Mangkunegara.(2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- [7]Haynes, Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [8]Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- [9]Nugraha, Fadli (2017) . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KARYAWAN PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA CIREBON
- [10]Sugriningsih, raden kandita (2017) PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Staf PT. Bank XYZ Kota Bandung)