

PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI RAJAWALI TELKOM JAKARTA SELATAN

Oleh : Dien Mardiana Yulianti

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai, pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, dan menguji kepuasan kerja sebagai variabel perantara antara motivasi dan kinerja pegawai. Responden sebanyak 155 pegawai tetap di KOPERASI RAJAWALI Telkom Jakarta Selatan. Analisis data menggunakan metode regresi. Temuan menunjukkan motivasi berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja, motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel perantara antara motivasi dengan kinerja pegawai.

Kata Kunci: Motivasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintah manusia adalah merupakan sumber daya yang penting untuk mencapai keberhasilan dalam menjalankan semua aktifitas. Walaupun ditunjang dengan aspek teknologi yang sempurna, tetapi apabila tanpa aspek manusia sulit kiranya organisasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan dengan baik. Pentingnya sumber daya manusia juga terlihat dari aktifitas organisasi dalam mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang lain seperti uang, bahan baku, dan sebagainya baru bisa terlaksana jika ada unsur manusia yang mampu

mengelola atau menggunakannya secara maksimal.

Motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan material dan non material. Kebutuhan materil misalnya makan, pakaian, perumahan, serta kebutuhan lain yang bersifat sekunder. Kebutuhan yang bersifat non materil antara lain kebutuhan dan penghargaan, pengakuan, keamanan, pengembangan diri, kebutuhan dan kepentingan para bawahan merupakan kekuatan pendorong untuk melaksanakan kegiatan dalam pencapaian tujuan instansi pemerintahan.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai

rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Kinerja adalah meningkatkan standar hasil kerja para karyawan dari waktu ke waktu atau hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan bisa dan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi ataupun tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin karyawan untuk berbuat dan berproduksi. Peran motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang

baik perlu mengetahui kebutuhan kebutuhan manusia.

Seorang karyawan mungkin melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai bila karyawan dapat melaksanakan tugas dengan baik, tetapi bila tidak maka pimpinan perusahaan perlu mengetahui penyebabnya. Biasanya penurunan semangat dapat terjadi karena kurang disiplin yang disebabkan oleh turunnya motivasi karyawan tersebut untuk itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi kepada karyawannya.

Hal ini tentunya harus diimbangi oleh suatu pemberian motivasi kerja yang baik, karena tanpa adanya pemberian motivasi yang baik maka semuanya tidak akan mungkin bisa berjalan dengan baik. Terdapat beberapa indikator dari motivasi yaitu : pengupahan (Gaji), keamanan kerja, fasilitas kerja dan penghargaan. Keempat faktor inilah yang dinilai dapat menentukan motivasi seseorang.

Seperti motivasi kinerja juga memiliki beberapa indikator, yaitu; pendidikan, keterampilan/skill, sikap/etika kerja, tanggung jawab dan lingkungan kerja. Sebagai akibat dari adanya masalah kompensasi tersebut diatas, maka hal ini mengakibatkan pula adanya permasalahan dalam kinerja karyawan yaitu masalah sikap. Misalnya, sebagian kecil dari

mereka keluar kantor pada saat jam kerja untuk melakukan kegiatan pribadi yang

LANDASAN TEORI

Manajemen

Manajemen adalah ilmu atau sekumpulan pengetahuan yang sistematis, telah dikumpulkan dan di terima secara umum dengan suatu objek dan seni atau suatu kreativitas, pribadi yang kuat dan disertai keterampilan mengatur, memanfaatkan SDM dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (S.P. Hasibuan, 2008:50).

Manajemen di sebut sebagai suatu proses, pengertian ini dapat di lihat dari pengertian menurut :

Georgy R. Terry, yaitu cara pencapaian tujuan yang telah di tentukan terlebih dahulu dengan melalui kegiatan orang lain. **Menurut George Terry (2002:34)** Manajemen ini terdiri dari 5 unsur , yaitu: *Man, Money, Method, Material, Machine* dan *Market*.

1. *Man* aktivitas harus dilakukan mencapai tujuan (*planning, organizing, directing* dan *controlling*) tidak akan tercapai tanpa adanya manusia.
2. *Money* untuk melakukan berbagai aktivitas manajemen diperlukan uang, seperti upah atau gaji

sifatnya bukan untuk pekerjaan kantor.

karyawan. Pembelian faktor produksi dan lain sebagainya.

3. *Material* dalam proses pelaksanaan kegiatan dalam tingkat teknologi sekarang ini material bukan saja sebagai pembantu bagi mesin dan mesin telah berubah kedudukannya malahan sebagai pengganti tugas manusia.
4. *Method* untuk melakukan kegiatan-kegiatan secara berdaya guna dan berhasil guna, maka manusia dihadapkan pada berbagai alternatif pelaksanaan (metode).
5. *Machine* alat untuk mempermudah pekerjaan manusia
6. *Market* tanpa adanya pasar bagi hasil produksi, jelas tujuan perusahaan industri tidak mungkin tercapai, sebab masalah pokok yang dihadapi oleh perusahaan industri, yaitu minimal mempertahankan pasar yang sudah ada, mungkin mencari pasar baru.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen (*management*) adalah pedayagunaan bahan baku dan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut

desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan peruburuhan yang mulus.

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan menurut *Drs. Malayu S.P Hasibuan* tentang Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan , karyawan , dan masyarakat.

Menurut Flippo (2000:25) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian atas pengdaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, integritas, pemeliharaan, pemutusan hubungan kerja dan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat.

Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Menurut Malayu S.P. Hasibun (2005 edisi revisi) bahwa fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut :

Perencanaan (*human resources planning*) yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan dalam membantu terwujudnya tujuan.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

Pengarahan (*directing*) yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan, karyawan, dan masyarakat.

Pengendalian (*controlling*) yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati semua peraturan-peraturan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan dan bekerja sesuai dengan rencana.

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan

karyawan yang sesuai dengan kebutuhan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan.

Pengembangan (*defolopment*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

Kedisiplinan adalah fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan Jakarta Selatan.

Perencanaan Sumberdaya Manusia

Perencanaan dapat diibaratkan sebagai inti manajemen, karena perencanaan membantu mengurangi ketidakpastian di waktu yang akan datang dan oleh karena itu memungkinkan para pengambil keputusan untuk menggunakan sumberdaya-sumberdaya mereka yang terbatas secara paling efisien dan efektif.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan,

baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, yang berbentuk materi atau nonmateri, kebutuhan fisik maupun rohani.

Tujuan Motivasi

Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibun (2002:161) adalah sebagai berikut :

- Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- Meningkatkan Kinerja karyawan
- Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- Meningkatkan kedisiplinan karyawanMengefektifkan pengadaan karyawanMenciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- Mempertinggi rasa tanggung jawab
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dengan konsep motivasi diatas diharapkan para karyawan dapat berfikir realistis, berani menghadapi tanggung jawab dan berambisi untuk meningkatkan Kinerja karyawan.

Kinerja

Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Oleh karena itu masalah yang berkaitan dengan kinerja harus mendapat perhatian pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan yang di harapkan. Anwar Prabu (2005 : 430) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang disumbangkan oleh seseorang atau kelompok dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Dari pengertian tersebut diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu kinerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsi, tugas, dan tanggung jawab dalam pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Untuk menghasilkan suatu kinerja yang optimal di butuhkan suatu pemikiran bagaimana caranya manajemen memanfaatkan peluang-peluang dan menghindari hambatan-hambatan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Sejalan dengan pengertian tersebut, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya “Evaluasi Kinerja SDM”,

mengatakan bahwa “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Mangkunegara (2005:9). Dari pengertian tersebut di atas terdapat beberapa indikator kinerja sebagai berikut :

Tingkat Pendidikan

Pendidikan adalah merupakan salah satu faktor dalam meningkatkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tingkat Keterampilan/skill

Keterampilan adalah tingkat kemampuan karyawan untuk mengoperasikan atau menyelesaikan tugas pekerjaan secara mudah dan cermat, semakin tinggi tingkat keterampilan seorang karyawan, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Sikap dan Etika Kerja

Sikap dan etika kerja adalah sikap dan perilaku karyawan yang baik, ramah dan berorientasi terhadap sesama dalam organisasi, sikap ini dapat membantu dalam peningkatan kinerja.

Tanggung jawab

Tanggungjawab adalah kewajiban seorang karyawan terhadap pekerjaan yang

diberikan oleh pimpinan, hal penting untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan merupakan hal yang harus dilaksanakan dalam rangka menjalankan manajemen organisasi sehingga dengan tugas tersebut organisasi dapat berjalan dan berkembang sesuai dengan perencanaan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan tempat bekerja yang nyaman dan hubungan antar karyawan dan pimpinan yang harmonis yang memberikan suasana bekerja menjadi lebih baik.

Pengukuran Kinerja

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Prabu Mangkunegara (2005 : 18) terdiri dari aspek kualitatif dan aspek kuantitatif.

Aspek Kuantitatif meliputi:

- Proses kerja dan kondisi pekerjaan.
- waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan
- Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan
- Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Aspek Kualitatif Meliputi:

- Ketetapan kerja dan kualitas pekerjaan
- Tingkat kemampuan dalam bekerja

- Kemampuan menganalisis data atau informasi, Kemampuan atau kegagalan menggunakan mesin atau peralatan
- Kemampuan mengevaluasi (keluhan atau keberatan konsumen)
- Peningkatan Kerja

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. yang menjadi populasi adalah karyawan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan berjumlah 155 orang.

Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2005:56), yaitu sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

rumus yang digunakan adalah menurut pendapat Slovin (2003: 108):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

- n = Jumlah sampel
- N = Jumlah populasi
- e = Tingkat kesalahan (error dalam presentase yang dapat ditolerir)

Adapun tingkat kesalahan yang akan digunakan dalam penarikan sampel adalah 10%. Dengan jumlah populasi (N) sebesar 155 orang, diperoleh besarnya sampel:

$$n = \frac{155}{1 + 155(0,1)^2}$$

n = 60.78 dibulatkan menjadi 61 orang

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi

Menurut Sugiyono (2005:55) wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

Metode Pengumpulan Data

Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung melalui objek penelitian berupa dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber-sumber media dan elektronik (bukan dari objek penelitian).

Penulis akan menggunakan metode penulisan melalui :

Studi Kepustakaan (*Library Research*)

Penulis memperoleh data dengan menggunakan dan mempelajari literatur atau bahan bacaan:buku, majalah, jurnal dan lain-lain yang berhubungan.

Studi Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dilakukan untuk mengumpulkan data-data dan informasi pada objek penelitian dengan teknik sebagai berikut:

Observasi

Penulis melakukan proses pengamatan data terlebih dahulu yaitu melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian

Kuesioner

Mengumpulkan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Daftar pertanyaan ditujukan pada responden terutama yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti.

Wawancara

Pengumpulan data serta informasi secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan yang akan diteliti, terutama dengan para karyawan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan

Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2007: 82):

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu.

Metode Analisis Data

Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan khususnya Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan, maka data yang diperoleh dari hasil kuesioner dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif.

Dalam penelitian ini metode analisis data digunakan:

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2001:26), Uji validitas adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Untuk menentukan validitasnya berdasarkan formulasi tertentu, diantaranya koefisien korelasi product moment :

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

- rx_y = Nilai koefisien korelasi antara X dan Y
- ∑x = Jumlah pengamatan variabel X
- ∑y = Jumlah pengamatan variabel Y
- ∑xy = Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- ∑x² = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- {∑x}² = Kuadrat dari jumlah item/butir pertanyaan variabel X
- ∑y² = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- {∑y}² = Kuadrat dari jumlah item/butir pertanyaan variabel Y

Tidak Valid = r_{hitung} < r_{tabel}, taraf signifikan 5%

Uji Reliabilitas

Menurut Sambas Ali Muhidin & Maman Abdurrahman (2009:21) Uji reliabilitas

Ketentuan Validitas

Valid = r_{hitung} > r_{tabel}, taraf signifikan 5%

adalah suatu instrument pengukuran dikatakan reliable jika pengukurannya konsisten dan cermat akurat.

Menurut Gozali (2001:45) adapun kriterianya yaitu apabila dikatakan reliable atau dapat dipercaya yaitu r hitung > nilai standarisasi yaitu sebesar 5%. Formula yang digunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah Cronbach Alpha :

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} x \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

$$S_i = \frac{\sum 1^2 - \frac{\sum 1^2}{n}}$$

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}$$

Keterangan :

- r₁₁ : Koefisien reliabilitas instrumen
- S_i : Varian score tiap butir pertanyaan
- S_t : Varians total
- K : Banyak butir pertanyaan
- X_i : Jumlah score butir pertanyaan
- X_t : Jumlah score seluruh pertanyaan
- n : jumlah responden

Kriteria keputusan:

- 1) jika $r_{11} \leq r_{tabel(a,db)} \text{ --- } r_{tabel}$ Product Moment, maka alat ukur tidak reliabel, taraf signifikan 5%.
- 2) jika $r_{11} > r_{tabel(a,db)}$, maka alat ukur reliabel, taraf signifikan 5%.

Analisis Korelasi Product Moment

Analisis ini berguna menentukan besaran yang menyatakan bagaimana kuatnya hubungan suatu variable dengan variable lainnya. peneliti menganalisa menggunakan metode analisis product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

- r_{xy} = Nilai koefisien korelasi antara X dan Y
- ∑X =Jumlah pengamatan variabel X
- ∑Y = Jumlah pengamatan variabel Y
- ∑xy= Jumlah hasil perkalian variabel X dan Y
- ∑X²=Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- {∑X}²=Kuadrat dari jumlah item/ butir pertanyaan variabel X
- ∑Y²=Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- {∑Y}²=Kuadrat dari jumlah item/ butir pertanyaan variabel Y

Pedoman untuk memberikan interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat Lemah
0,20-0,399	Lemah
0,40-0,599	Cukup Kuat
0,60-0,799	Kuat

0,80-1,000	Sangat Kuat
------------	-------------

Sumber: Sugiyono, (2005: 216)

Koefisien Determinasi atau koefisien penentu

Untuk mengetahui seberapa besarnya sumbangan atau kontribusi pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Menurut Ridwan (2009: 228), memberikan rumusan dengan menggunakan suatu koefisien yang disebut Koefisien Korelasi Penentu (KP),

$$KP = r^2 \times 100 \%$$

Dimana: KP = Besar koefisien penentu (determinasi)

r = Koefisien korelasi antara X & Y

Uji t

Untuk menguji signifikan antara variabel X (pemberian motivasi) terhadap variabel Y (kinerja), maka perlu diuji signifikansinya dengan menggunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment atau uji-t sebagai berikut:

$$\text{Rumus : } t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

n : Jumlah responden

r : Koefisiensi korelasi

Jika hipotesis:

Ho : r = 0 (tidak ada hubungan)

Ha : r ≠ 0 (terdapat hubungan)

Operasional Variabel Penelitian

Di dalam operasionalisasi konsep dalam penelitian, yang perlu dilakukan adalah menentukan faktor-faktor atau keadaan-keadaan yang dicakup dalam konsep dalam penelitian ini, konsep-konsep yang akan dioperasionalkan adalah sebagai berikut:

Pemberian Motivasi (variabel X)

Pemberian Motivasi (Variabel x), antara lain:

- a. Pemberian Upah (Gaji),
 - 1). Biaya keperluan hidup
 - 2). Jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi
 - 3). Perbedaan jenis pekerjaan
 - 4). Kemampuan dan produktivitas perusahaan

b.Fasilitas Kerja

- 1). Ruangan kantor yang rapi dan bersih
- 2). Penerangan lampu
- 3). Komputer dan peralatan lainnya untuk menunjang kerja

c. Memberikan Penghargaan antara lain ;

- 1). Pemberian bonus
- 2). Pemberian tunjangan
- 3). Pengembangan karir

2.Kinerja karyawan (Variabel Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Motivasi Kerja pada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan

Pada dasarnya Perusahaan mengharapkan agar karyawannya bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan oleh Perusahaan tersebut, tujuan yang ditentukan tersebut dapat tercapai apabila karyawan selalu bekerja dengan semangat dan gairah kerja yang tinggi sehingga prestasi kejayapun dapat meningkat.

Adapun macam-macam pemberian motivasi yang diberikan oleh Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan adalah sebagai berikut:

Gaji/upah

Gaji/upah merupakan penghasilan karyawan yang diberikan oleh Perusahaan atas hasil kerja yang dilakukan.

Keamanan kerja

Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan memberikan perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja karyawannya berupa jaminan kesehatan yang telah disediakan dikantor berupa klinik dan ruangan kesehatan.

Hasil jawaban dari 61 responden responden terhadap variabel motivasi kerja terdiri dari 11 pernyataan, jawaban yang diperoleh kemudian dianalisa dengan menggunakan metode presentase jawaban, yang hasilnya terurai dapat dilihat dibawah ini:

Distribusi jawaban responden terhadap variabel motivasi

Jumlah hasil pertanyaan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 271 + 314 + 52 + 34 + 0 = 671 dan selanjutnya untuk mencari prosentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan di bawah ini :

Jawaban

$$SS = \frac{271}{671} \times 100\% = 40.39\%$$

$$S = \frac{314}{671} \times 100\% = 46.80\%$$

$$R = \frac{52}{671} \times 100\% = 7,75\%$$

$$TS = \frac{34}{671} \times 100\% = 5.07\%$$

$$STS = \frac{0}{671} \times 100\% = 0\%$$

Motivasi yang terdapat pada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan, mendapat respon sangat baik, penulis menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban seluruh responden yang berjumlah 61 karyawan dengan 11 pernyataan, yang menjawab “Sangat Setuju” sebanyak 271 atau 40.39, Jawaban “Setuju” sebanyak 314 atau 46,39%, Jawaban “ragu” sebanyak 52 atau 8,03%, Jawaban Tidak Setuju sebanyak 34 atau 5,07%, Jawaban “ Sangat Tidak Setuju ” sebanyak 0 atau 0% .

Secara rutin, Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan juga melakukan kegiatan yang bernama coffee morning, sebuah

kegiatan yang lebih formal, tapi tetap dalam suasana santai. Kegiatan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas komunikasi antara sesama karyawan. Pada saat itulah, karyawan mencetuskan ide-ide segarnya untuk mengembangkan perusahaan. Dalam kesempatan itu, karyawan bisa juga menyampaikan kritik yang membangun kepada semua level karyawan dan kemudian bersama-sama dicarikan jalan keluarnya.

Adapun distribusi jawaban dari responden adalah sebagai berikut:

Jumlah hasil pertanyaan = SS + S + R + TS + STS yaitu = 242 + 316+63+ 50+ 0 = 671 dan selanjutnya untuk mencari prosentase jawaban adalah tiap jumlah pertanyaan dikalikan 100% seperti yang ditunjukkan di bawah ini :

Jawaban

$$SS = \frac{242}{671} \times 100\% = 36.07 \%$$

$$S = \frac{316}{671} \times 100\% = 47.09 \%$$

$$R = \frac{63}{671} \times 100\% = 9.39 \%$$

$$TS = \frac{50}{671} \times 100\% = 7.45 \%$$

$$STS = \frac{0}{671} \times 100\% = 0\%$$

Kinerja karyawan pada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan, mendapat respon sangat baik, penulis menyimpulkan berdasarkan pada hasil jawaban seluruh

responden yang berjumlah 61 karyawan dengan 11 pernyataan, yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 242 atau 36.07%, Jawaban “ Setuju ” sebanyak 316 atau 47.09% , Jawaban “ ragu ” sebanyak 63 atau 9.39% , Jawaban Tidak Setuju 50 atau 7.45% , Jawaban “ Sangat Tidak Setuju ” sebanyak 0 atau 0% .

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Data responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah data responden karyawan sebanyak 61 orang. Berikut karakteristik responden:

Berdasarkan data yang didapat bahwa prosentase jenis kelamin pekerja yang populasinya paling banyak adalah pekerja yang memiliki jenis kelamin Pria yaitu sebanyak 25 orang, sedangkan yang memiliki jenis kelamin Wanita, yaitu sebanyak 36 orang.

Berdasarkan data yang didapat untuk pendidikan bahwa rata-rata pendidikan karyawan adalah SMA yaitu sebanyak 11 karyawan atau 18%, D3-S1 sebanyak 38 karyawan atau 63%, sedangkan S2 sebanyak 12 karyawan atau 18%.

Uji Validitas

Untuk menguji pertanyaan maupun pernyataan pada kuesioner yang disebar valid atau tidak. Perhitungannya dengan cara membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan (kesalahan) 5%. Bila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} nilai maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid. Hasil perhitungan uji validitas untuk pemberian motivasi (X) terlihat pada tabel bawah ini.

1. Menghitung nilai r (Butir 1)

Menentukan koefisien korelasi (r) dengan rumus *Correl* atau product moment.

$$r_{xy} = \frac{61.10417 - (232)(2731)}{\sqrt{\{61.916 - (232)^2\}\{61.122629 - (2731)^2\}}}$$

$$= \frac{2889}{\sqrt{25329185}} = \frac{2889}{5032.81} = 0,274$$

dibulatkan 0.27 dan seterusnya .

1) Menghitung rtabel

r_{tabel} pada α 0,05 r

$$(0,05;61) = 0,248$$

Hasil perhitungan uji validitas untuk kinerja

$$r_{xy} = \frac{61.9641 - (232)(2527)}{\sqrt{\{61.916 - (232)^2\}\{61.10498 - (2527)^2\}}}$$

$$= \frac{622050 - 619468}{\sqrt{\{64090 - 63001\}\{6117144 - 60910241\}}}$$

$$= \frac{2582}{\sqrt{28444680}} = \frac{2582}{5333.36} = 0,299$$

dibulatkan menjadi 0.30 dan seterusnya

2) Menghitung r tabel

r_{tabel} pada α 0,05 r (0,05;58)

$$= 0,248$$

Uji Reliabilitas

Variabel X (motivasi)

$$S_i = \frac{\sum 1^2 - \frac{\sum X_i^2}{n}}{n}$$

$$= 0,55$$

Si	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
ΣXi	232	246	248	243	242	257	241	254	259	250	259
ΣXi ²	916	1020	1028	993	994	1103	973	1086	1133	1044	1123
Si	0.55	0.46	0.32	0.41	0.56	0.33	0.34	0.46	0.55	0.32	0.38

Total Varian score tiap butir pertanyaan = 4.30

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

$$= 0,31$$

(Reliabel karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel product moment yaitu 0,31>0,248).

Uji Reliabilitas variabel Y (Kinerja),:

$$S_i = \frac{\sum 1^2 - \frac{\sum X_i^2}{n}}{n}$$

$$= 0,55$$

Si	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8	S9	S10	S11
ΣXi	232	246	246	258	257	252	253	266	266	251	263
ΣXi ²	916	1018	1010	1122	1105	1058	1059	1174	1176	1049	1157
Si	0.55	0.43	0.29	0.50	0.36	0.28	0.16	0.23	0.26	0.27	0.38

Total Varian score tiap butir pertanyaan = 3,34

$$S_t = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{N}}{N}$$

St = 4,93

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \times \left\{ 1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right\}$$

$$R_{11} = 0,36$$

(Reliabel karena nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel product moment yaitu $0,36 > 0,248$).

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil kesimpulan serta observasi yang telah dilaksanakan oleh penulis di Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selat yang bertempat di Jakarta, dan dari kuesioner atau angket yang berupa pertanyaan mengenai pengaruh Pemberian Motivasi Terhadap kinerja karyawan yang telah di sebarakan kepada sebanyak 61 responden dari jumlah populasi sebanyak 61 responden atau karyawan, maka penulis dapat memberikan kesimpulannya sebagai berikut :

Motivasi adalah daya pendorong yang menimbulkan kemauan dan kerelaan dalam diri individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu motivasi juga dapat memberikan peningkatan tinggi terhadap kinerja para karyawan dalam perusahaan atau organisasi. Sedangkan pada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan ini pemberian motivasi belum dilaksanakan

dengan baik, atau belum dilaksanakan dengan apa yang diharapkan, fasilitas-fasilitas yang diberikan pada karyawan belum memenuhi kebutuhan serta pemberian motivasi yang tidak adil dan layak sesuai dengan lama kerja, prestasi kerja serta tingkat jabatan karyawan pada perusahaan.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Demi meningkatkan suatu kinerja pada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan sangat di pengaruhi dengan salah satu faktor lain yaitu dari segi disiplin kerja, serta tanggung jawab para karyawan terhadap pekerjaan atau tugasnya. Sedangkan kinerja yang terjadi pada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan kurang meningkat, ini disebabkan oleh kurangnya dukungan fasilitas-fasilitas yang tidak memenuhi kebutuhan karyawannya, dengan pemberian motivasi yang tidak adil dan layak yang tidak sesuai

dengan lama kerja, prestasi kerja serta tingkat jabatan karyawan pada perusahaan tersebut.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja yang di berikan kepada karyawan Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan positif kuat ($r=0.53$) dari uji signifikansi, diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($8,311 > 1,671$) maka pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan signifikan. Sedangkan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan 28.09% tidak signifikan sisanya 71.91% di pengaruhi oleh variabel lain.

B. Saran-saran

Adapun saran-saran yang dapat diberikan oleh penulis kepada Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan adalah :

Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan harusberusaha meningkatkan motivasi diri, sehingga mendorong perilaku positif dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan hendaknya mengupayakan peningkatan penghasilan dan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi dengan demikian karyawan akan terpacu dalam meningkatkan kinerjanya.

Koperasi Rajawali Telkom Jakarta Selatan harus mempertahankan kinerja dan meningkatkan dengan menambah cara baru yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan menjadi lebih maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Nitisemito. *Manajemen Personalia*, Penerbit Ghalla Indonesia, Jakarta 2003.
- Amstrong, Michael. *Encyclopedia of Strategic Management Human Resource Management*, Penerbit Crest Publishing House, New Delhi 2003.
- Dessler, Gary. *Personal Management*. Terjemahan oleh Agus Darma, Jakarta Erlangga, 2004
- Gouzali Saydam, BC. TT, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Cetakan ke 2, Yogyakarta, Penerbit BPEE, 2000.
- Hadari Nawawi, H, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta. Penerbit Universitas Gajah Mada Pers, 2001.
- Hani Handoko T, *Manajemen*, Edisi ke 2, Yogyakarta, Penerbit , BPEE, 2000
- Hasibuan, Malayu S.P, “ *Manajemen Sumberdaya Manusia*” , Penerbit PT. Bumi Akrasa, Jakarta, 2002.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Penerbit Gajah Mada Universitas, Yogyakarta, 2008
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi, 2009, *Kempimpinan dan Prilaku Organisasi*, Edisi ke 3, Rajawali Pers, Jakarta

Sugiono, *Metode Penelitian dan administrasi*, Edisi ke 5, Bandung, Penerbit CV ALFA BETA, 2008.

Samsudin, Sadili, *Manajemen Sumberdayan Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit Pustaka setia, Bandung 2006.

Terry, George R. Dan Lue L. W. *Principles of Management*. Terjemahan Dasar-dasar Manajemen oleh J. Smith DFM, Jakarta, Bumi Aksara, 2006