

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi

Yogi Sardi

Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Batanghari Jambi

Corresponding Email : yogisardi05@gmail.com

Abstract : *This study aims to obtain an overview of work motivation and employee performance at the Jambi branch of the National Civil Capital Office (PNM). Data was collected by distributing questionnaires to 81 employees. The aspects studied are 5 dimensions of work motivation, namely physiological needs, security needs, social needs, recognition needs, and self-actuality needs. As well as the performance aspects studied include work results, job knowledge, initiative, mental dexterity, attitude, time discipline and absenteeism. Testing the data using statistical analysis such as validation and reliability tests, simple linear regression analysis, hypothesis testing t test and coefficient of determination test from the results of the analysis with SPSS version 22 program, it can be seen that the regression equation formed by linear regression is $Y=25,498+0,449X$. The equation shows that the employee's performance is 0 then work motivation will increase by 0.449. From the results of the analysis, it is known that the results of R square indicate that there is an influence of work motivation of 22.9% on employee performance, thus in research work motivation that affects the average performance of the total influence of work motivation on employee performance as a whole is 22.9 and the remaining 77.1 is influenced by other factors not included in this study. Overall, from the 5 dimensions of the work motivation variable, it has an average score of 351.64 which is categorized as good. Where obtained a description of the work motivation used by the employees of the Jambi branch of the National Capital Office (PNM) which is good for motivating work on the basis of consideration and good for work motivation. Motivation has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Jambi branch of the National Civil Capital Office (PNM).*

Keywords : *Work Motivation, Employees Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia (SDM) harus selalu dikembangkan dan diselaraskan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah perusahaan. Padahal, selain sumber daya manusia, sumber daya manusia sebagai bagian dari daya saing suatu bangsa merupakan faktor terpenting bagi kelangsungan dan perkembangan suatu perusahaan. Oleh karena itu, dalam hal kemajuan organisasi, pegawai harus memiliki kompetensi dan kinerja yang tinggi. Suatu instansi membutuhkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) untuk manajemen karyawan yang baik. HRM merupakan program aksi yang ditujukan untuk memperoleh, mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia untuk mendukung tujuan Badan.

Efisiensi sangat penting bagi suatu organisasi karena menentukan efisiensi organisasi dan mencerminkan keberhasilan manajer dalam memimpin organisasi. (Wibowo, 2015:231). Oleh karena itu, saat ini dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan tanggap terhadap perubahan teknologi.

Sutrisno (2013:151) Pengertian kinerja adalah hasil dari perilaku kerja karyawan dan pekerjaan yang mereka lakukan untuk memenuhi tugasnya. Kinerja karyawan yang baik penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Dalam sebuah organisasi yang ingin berkembang pesat, harus ada orang-orang berkualitas tinggi dalam organisasi tersebut. Apabila karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik, maka perlu diketahui penyebabnya.

Mendorong karyawan yang memiliki kemampuan dan juga etos kerja yang tinggi, mempromosikan karyawan berupa gaji sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan mendorong kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan semangat kerja dengan memberikan penghargaan kinerja. Apabila kebutuhan karyawan dapat terpenuhi, maka semangat kerja karyawan akan meningkat, yang juga akan mendorong kinerja.

PT. Permodalan Nasional Madani (Persero) merupakan salah satu BUMN yang sejarah perkembangannya di Indonesia pada masa krisis ekonomi (1997) membangkitkan kesadaran akan kekuatan dan potensi prospek sektor mikro, UKM, menengah dan koperasi. di masa depan. Pemerintah kemudian menyadari nilai strategis ini dengan mendirikan PT. Permodalan Nasional

Madani (Persero) pada tanggal 1 Juni 1999 sebagai BUMN dengan mandat khusus untuk memperkuat Usaha Mikro, Kecil, Menengah dan Koperasi (UMKMK).

Misi pemberdayaan dilakukan melalui penyediaan jasa keuangan dan manajerial sebagai bagian dari implementasi strategi dukungan UMKMK dari pemerintah, khususnya kontribusi sektor riil, untuk mendukung tumbuhnya wirausaha baru yang memiliki usaha. prospek masa depan dan dapat menciptakan lapangan kerja.

Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi didefinisikan sebagai semua kondisi yang memberikan dorongan dari dalam diri seseorang yang digambarkan sebagai keinginan, kemauan, dorongan dan sebagainya. Wibowo (2015:229) berpendapat motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan. Abraham Maslow dalam hariandja (2010:321) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Dalam penelitian ini penulis defenisi motivasi mengacu kepada pendapat Abraham Maslow dalam hariandja (2010:321) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik).

Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja telah banyak dikembangkan, diantaranya oleh Abraham Maslow dalam Hariandja (2010:325) mengemukakan bahwa ada 5 (lima) kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung berifat bawaan. Kebutuhan ini terdiri dari lima jenis yaitu :

1. Kebutuhan Fisik (*Physiological needs*) seperti makan, berpakaian dan tempat tinggal ,
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*) seperti jaminan rasa aman, kedudukan dimasa akan datang tidank dapat diprediksi, ancaman perubahan membuat ana ketinggalan zaman
3. Kebutuhan sosial (*Social needs*) seperti Asdanya sarana yang mendukung karyawan untuk bersosialisai, Dihormati oleh rekan kerja, lingkungan dan suasana sudah mendukung pekerjaan ,
4. Kebutuhan pengakuan (*Esteem needs*) seperti menghendaki adanya penghargaan diri atau jabatan, diberikan fasilitas khusus dalam melakukan pekerjaan, penghargaan dari perusahaan,
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization*) seperti kesempatan mengembangkan ide dan potensi diri, merasa bangga menjadi bagian dari anggota organisasi, kesempatan berkarir.

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno,2013:3). Kinerja sangat terkait dengan efektifitas dan efesiensi organisasi dan perusahaan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan perusahaan, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Tujuan ini tidak akan tercapai tanpa peran aktif dari sumber daya manusia sendiri. Begitupun juga dengan kinerja yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan tersebut. Kinerja yang baik akan menghasilkan suatu prestasi yang akan menunjukan tujuan perusahaan itu tercapai. Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada defenisi kinerja menurut Sutrisno (2013:153) yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2013:197), pengukuran kinerja di arahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan dalam menilai kinerja karyawan, bidang prestasi kunci tersebut adalah :

1. Hasil kerja : tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan sejauh mana pengawasan dilakukan.

2. Pengetahuan pekerjaan : tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif : tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap : tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absen : tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Hipotesis

Menurut Arikunto (2002:81), mengartikan hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan uraian dan pemikiran kerangka pemikiran diatas maka rumusan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diduga motivasi kerja dan kinerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi berjalan dengan baik.
2. Diduga motivasi kerja mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Kantor Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

METODE

Metode Penelitian Yang Digunakan

Rancangan yang digunakan untuk penelitian ini adalah metode survei (Sunnyoto,2008:49), yaitu penyelidikan yang dilakukan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala yang ada dan mencari keterangan secara factual. Ini dilakukan kuisisioner, buku-buku atau literature, laporan-laporan yang dipublikasikan yang berkaitan dengan objek penelitian.

Metode Analisis Data

Pengujian Validitas

Uji validitas dimaksud untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini betul-betul mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variable yang dimaksud.

Nilai validitas dasarnya merupakan korelasi untuk menghitung validitas item yang digunakan dengan menggunakan metode item decriminalty (daya pembeda item). Teknik yang digunakan adalah korelasi item total yaitu konsistensi antara skor item dengan skor item keseluruhan yang dapat dilihat dari besarnya koefisien korelasi pearson (product moment).

Hasil pengujian validitas item variabel motivasi dan kinerja dengan menggunakan Koefisien korelasi Rank Spearman, item dinyatakan valid, jika angka korelasi hitung (rs-hitung) lebih besar atau sama dengan rs-tabel. Dengan kaidah keputusan sebagai berikut :

$H_0: r \text{ hitung} \leq r \text{ table} (0,05)$

$H_1: r \text{ hitung} > r \text{ table}(0,05)$

Pengujian Reliabilitas

Pengujian Reliabilitas berkaitan dengan masalah adanya kepercayaan terhadap instrument. Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi (konsisten) jika hasil dari pengujian instrument tersebut menunjukkan hasil yang tetap. Reliabilitas hasil ukur berhubungan dengan sampling error yaitu sejauh mana terjadi inkonsistensi hasil ukur apabila pengukuran dilakukan secara berulang pada kelompok individu yang berbeda. Metode yang digunakan dengan melihat nilai cronbach alpha (Wijaya, 2012). Selain itu, dijelaskan juga bahwa uji meabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Realibilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukurannya relative sama maka alat ukur tersebut reliable.

Berdasarkan statistika table, nilai kritik r dari speaman sebesar $\sigma, 412$ untuk tingkatan kepercayaan $\alpha = 0,05$ $n = 81$. koefisien realiabilitas yang besarnya antara 0,3 – 0,7 dianggap baik untuk digunakan. Untuk memudahkan perhitungan uji validitas dan reliabilitas ini dibantu oleh program computer SPPS Windows release 22.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan apabila variabel dependen dipengaruhi hanya oleh satu variabel independen. Analisis regresi sederhana digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (independent) terhadap variabel terkait (dependen). Dalam hal ini rumus regresi sederhana yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = variabel dependen (kinerja)

a = Nilai minimum (Intercept)

b = koefisien regresi

X = variabel independen (motivasi)

Untuk memudahkan penelitian ini, peneliti menggunakan alat bantu program SPSS Windows release 20.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar (persentase) pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$D = (r^2) \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

r = Koefisien korelasi product moment

Untuk mendapatkan kemudahan dalam menghitung koefisien korelasi dan menentukan nilai signifikansinya peneliti akan menggunakan jasa computer berupaperangkat lunak dengan program SPSS (Statistical Product And Service Solution) windows version 22.

Uji Hipotesis Statistik t

Uji t adalah pengujian koefisien regresi yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Y).

Langkah-langkah pengujianya :

1. Menentukan formulasi H₀ dan H₁

H₀ : Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

H₁ : Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi.

2. Level of signifikan ($\alpha=0,5$)

Sampel n=jumlah sampel

t tabel = t($\alpha/ 2, n-k$)

3. Membandingkan hasil besarnya peluang melakukan kesalahan (tingkat signifikansi) yang muncul, dengan tingkat peluang munculnya kejadian (probabilitas) yang ditentukan sebesar 5% atau 0,05 pada output, guna mengambil keputusan menolak atau menerima hipotesis nol..

4. Membandingkan nilai statistik t hitung dengan nilai statistik t tabel :

- H₀ ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya ada hubungan yang signifikan atau variabel independen berpengaruh positif terhadap variabel dependen secara spesifik.

- H₁ diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$. Berarti H₀ diterima dan H₁ ditolak. Artinya tidak ada hubungan yang signifikan atau variabel independen tidak mampu mempengaruhi variabel dependen secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linear

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (independen) motivasi kerja (X) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan di komputer dengan menggunakan program SPSS versi 22 diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.498	6.054		4.212	.000
	MOTIVASI	.449	.093	.478	4.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis yang dilakukan dengan program SPSS versi 22 terlihat persamaan regresi yang terbentuk. Persamaan regresi linier yang dihasilkan adalah:

$$Y = 25,498 + 0,449X$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai default 25,498 artinya dengan skor kinerja 0, motivasi kerja meningkat sebesar 25,498, koefisien kepuasan kerja 0,449, dan signifikansinya 0,000. Jika motivasi kerja meningkat sebesar satu satuan, maka produktivitas pegawai meningkat sebesar 0,449 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (RSquare) pada dasarnya mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Semakin besar R² variabel independen maka pengaruhnya terhadap variabel dependen semakin dominan. Koefisien determinasi dapat ditentukan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Perhitungan Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.478 ^a	.229	.219	3.84869	.229	23.452	1	79	.000

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA

Perhitungan di atas menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja pegawai, dapat dilihat dengan menggunakan koefisien determinasi (R) sebesar 0,478 yang berarti bahwa variabel bebas berupa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap variabel terikat menurut Dari 22,9 persen kinerja pegawai, sisanya 77,1 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Pada pengujian hipotesis dilakukan uji t untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan uji hipotesis dapat Anda lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Pengujian Hipotesis
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.498	6.054		4.212	.000
	MOTIVASI	.449	.093	.478	4.843	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Dari Tabel diatas nilai thitung 4,843 ≥ ttabel 1,66412 berada pada taraf signifikansi 0,000 yang berarti H₀ ditolak dan H₁ diterima, dan ada pengaruh positif dan signifikan variabel penjelas (motivasi kerja) artinya Berikan variabel dependen (kinerja karyawan).

Pembahasan

Dari data yang diolah didapatkan gambaran bahwasanya motivasi kerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi secara keseluruhan terbilang sangat tinggi dan nilai tertinggi

terdapat pada indikator lingkungan dan suasana sudah mendukung pekerjaan dimana pernyataan untuk item ini menggambarkan bahwa karyawan nyaman dan termotivasi untuk bekerja pada PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi dikarenakan adanya lingkungan kerja dan suasana yang mendukung.

Gambaran kinerja karyawan didapatkan gambaran secara rata-rata keseluruhan juga sangat tinggi, dimana indikator tertinggi yaitu berkaitan dengan karyawan mampu mencapai kualitas yang diharapkan yang mana hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi memiliki kualitas kerja yang baik sesuai dengan realisasi penilaian kinerja karyawan dimana kinerja karyawan memiliki tingkat realisasi yang tinggi dan mencapai target dalam mengerjakan pekerjaannya.

Secara umum motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini motivasi kerja berpengaruh sebesar 22,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 77,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

SIMPULAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi bekerja di PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi rata-rata berada pada kategori “sangat tinggi”, menunjukkan motivasi kerja yang sangat tinggi di tempat kerja.
2. Kinerja Karyawan PT. Rata-rata kantor cabang Madani National Capital (PNM) Jambi berada pada kategori sangat tinggi, yang menunjukkan seberapa baik karyawannya melakukan pekerjaannya dan mencapai kinerja yang sangat tinggi.
3. Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dimana hal ini ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai koefisien sebesar 47,2%.

Saran

Bagi Pihak PT. Permodalan Nasional Madani (PNM) Cabang Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Untuk secara keseluruhan motivasi kerja dan kinerja karyawan yang sudah baik agar dapat dipertahankan dan dapat ditingkatkan lebih baik lagi.
2. Agar seluruh karyawan dapat bekerja sama lebih baik lagi karena indikator karyawan mampu menangani masalah pekerjaan yang timbul memiliki nilai terendah dari keseluruhan penilaian indikator yang diajukan sehingga masalah yang ditimbulkan dalam pekerjaan semakin minim.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharismi. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* Penerbit PT. Rieneka Cipta, Jakarta.
- Edy, Sutrisno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak KeEnam. Pranada Media Group, Jakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia
- Suyonto Danang. 2008. *Metode Penelitian Akuntansi*. PT Refika Aditama. Bandung
- Wibowo. 2015. *Manajemen Kinerja*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta