

**ANALISIS MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. PENERBIT ERLANGGA BANJARMASIN**

Tia Laili

Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi UNISKA

email : tialaly5@gmail.com

Abstract

Tia Laili, 2019, Analysis of Motivation and Work Achievement on Employee Performance at PT Publisher ErlanggaDepo Banjarmasin, Advisor I: Hj. Sulastini, Advisor II: SitiMardah

This study aims to support: (1) Knowing related to motivation and work performance of employees of PT Publisher ErlanggaDepoBnjakit and (2) to determine the relationship of variables that require superior updates to employees of PT Publisher ErlanggaDepo Banjarmasin.

This study uses qualitative descriptive analysis. The population of this study was all 33 employees of PT Publisher ErlanggaDepo Banjarmasin not including Branch Heads and samples were taken from the entire population. Data collection techniques, namely questionnaires, interviews and observations.

The results showed: (1) based on the results of the calculation of dominant motivational variables on employee performance. This can be seen from the results of the average percentage of motivational variables that is equal to 74.24% and the average percentage of employee performance shows 59.84%, (2) based on the calculation results it turns out that work performance variables are dominantly related to employee performance. this can be seen from the results of the average percentage of motivational variables that is equal to 59.08% and the average percentage of employee performance shows 59.84% and (3) based on the results of calculations between motivation variables and employee performance variables. This can be seen from the results of the average percentage of motivation variables that is 74.24% which is greater than the average results of the percentage of work performance variables 59.84%.

Keywords: Motivation, Job Performance, Employee Performance

Abstrak

Tia Laili, 2019, Analisis Motivasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin, Pembimbing I: Hj. Sulastini, Pembimbing II : Siti Mardah

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) mengetahui sejauh mana motivasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Penerbit Erlangga Depo Bnjarmasindan (2) untuk mengetahui diantara variabel-variabel yang diteliti manakah yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin.

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Populasi penelitian ini seluruh karyawan PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin sebanyak 33 karyawan tidak termasuk Kepala Cabang dan sampel diambil dari keseluruhan populasi. Teknik pengambilan data, yaitu kuesioner, wawancara dan observasi.

Hasil penelitian menunjukkan : (1) berdasarkan hasil perhitungan ternyata variable motivasi berdominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata presentase variable motivasi yaitu sebesar 74,24% dan rata-rata presentase kinerja karyawan menunjukkan 59,84%, (2) berdasarkan hasil perhitungan ternyata variable prestasi kerja berdominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata presentase variable motivasi yaitu sebesar 59,08% dan rata-rata presentase kinerja karyawan menunjukkan 59,84% dan (3) berdasarkan hasil perhitungan antara variable motivasi dan variable prestasi kerja ternyata variable motivasi lebih berdominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variable prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata presentase variable motivasi yaitu 74,24% yang lebih besar dari hasil rata-rata presentase variable prestasi kerja 59,84%.

Kata Kunci: Motivasi, PrestasiKerja, KinerjaKaryawan

Pendahuluan

Perusahaan adalah suatu organisasi yang didalamnya atau terdiri dari beberapa orang yang mana masing-masing orang memiliki peran dan tugas sendiri-sendiri. Telah diketahui bahwa sumber daya manusia atau faktor manusia menentukan kelangsungan hidup dari pada suatu perusahaan, sehingga tidak ada satupun perusahaan yang melibatkan manusia dalam merealisasikan tujuannya.

Kebijaksanaan yang dipakai adalah dengan cara memberikan pelatihan yang tepat pada tenaga kerja. Dengan cara ini diharapkan karyawan atau tenaga kerja bekerja lebih baik dan dapat meningkatkan pengetahuan serta keterampilan, sehingga akan lebih menguntungkan perusahaan sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis.

Karyawan sebagai sumber daya manusia dari suatu perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar.

Salah satu bentuk perhatian perusahaan kepada karyawan adalah motivasi. Manusia termasuk karyawan merupakan unsur yang terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh – sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi. Apabila motivasi tersebut diiringi dengan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka karyawan tersebut diharapkan dapat mengerakan dan mengarahkan segala sumberdaya yang dimilikinya. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan pemahaman tentang berbagai proses terbentuknya motivasi. Pada dasarnya motivasi adalah merupakan bagian dari perilaku organisasi yang menyangkut

dorongan yang memberikan semangat kerja kepada pegawai untuk berperilaku dan untuk mencapai tujuan dalam sebuah organisasi yang telah ditetapkan.

Metode Penelitian

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kualitatif yaitu yang berhubungan dengan penelitian seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, uraian, tugas, gambar masalah yang dihadapi.

Teknik pengumpulan data untuk mendapatkan data dan informasi yang baik dan benar dalam penelitian ini penulis menggunakan cara-cara sebagai berikut :

1) Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung keperusahaan PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin. Dengan mengamati dan mengumpulkan data dari sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti;

2) Wawancara

Teknik untuk mengumpulkan data dengan cara tanya jawab secara lisan dengan pimpinan perusahaan dan beberapa karyawan, misalnya sejarah singkat perusahaan, tugas dan tanggung jawab serta struktur organisasi perusahaan;

3) Kuesioner

Teknik pengumpulan data melalui responden atau pelanggan perusahaan dengan memberikan angket yang berisi beberapa pertanyaan dengan pilihan jawaban yang telah di tentukan untuk dijawab;

4) Dokumentasi

Dengan pengumpulan data berupa dokumen dan laporan perusahaan yang berhubungan dengan masalah yang diangkat;

5) Populasi dan sampel

Populasi merupakan seluruh data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditetapkan.

Sampel merupakan sebagian dari populasi baik jumlah maupun karakteristik yang dimiliki populasi;

6) Operasional Variabel

Aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel.

Hasil Penelitian

Berdasarkan teknik pengambilan sampel (sampling aksidental), jumlah karyawan PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin yang berhasil dijangkau melalui penelitian ini untuk dijadikan sampel responden sebanyak 33. Dapat diketahui bahwa jumlah responden paling banyak adalah laki-laki sebanyak 30 orang (90,9%), sedangkan jumlah perempuan sebanyak 3 orang (9,10%).

Kemudian dilihat dari segi usia, seluruh responden memiliki usia yang cukup bervariasi, dapat disimpulkan bahwa usia responden dalam penelitian ini terjadi dari 4 orang berusia antara 17 sampai 24 tahun atau 12,12%, 26 orang berusia antara 25 sampai 34 tahun atau 78,78%, dan 3 orang berusia antara 35 sampai 49 tahun atau 9,10%.

Kemudian dilihat dari tingkat pendidikannya, data tingkat pendidikan responden dikelompokkan menjadi 3 jenjang pendidikan yaitu pendidikan, S1, D3, SLTA. Pendidikan sarjana (S1) sebanyak 25 orang dengan presentasi (75,75%) pendidikan D3 terdapat 5 orang dengan presentase (15,15%) dan 3 orang yang berpendidikan SLTA dengan presentase (9,10%).

Item pertanyaan/pernyataan motivasi (X1)

1) Kebutuhan Fisik

Lingkungan kerja fisik perusahaan mendukung saya dalam bekerja 17 responden (51,52%) menganggap sangat setuju, 8 karyawan (24,24%) menganggap setuju, dan 5 responden (15,15%) menganggap kurang setuju. Berdasarkan data tersebut bahwa dari 33 responden, 17 responden (51,51%) menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi pada item pertama sesuai yang diperkuat dengan skor rata-rata 4.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Merasa aman selama bekerja di perusahaan 33 responden (100%)

menganggap sangat setuju, tidak ada responden yang menjawab setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut 33 responden (100%) yang menyatakan bahwa item kedua sesuai yang diperkuat dari skor rata-rata 5.

3) Kebutuhan Sosial

Bersosialisasi dengan seluruh karyawan di perusahaan. 29 responden (87,87%) menganggap sangat setuju, 4 responden (12,12%) menganggap setuju, dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut 29 responden (87,87%) menyatakan item ketiga sesuai yang diperkuat dari hasil skor rata-ratanya sebesar 5,60.

4) Kebutuhan Akan Harga Diri

Atasan selalu menghargai kinerja saya. 19 responden (57,57%) menganggap sangat setuju, 14 responden (42,42%) menganggap setuju dan tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data di atas 19 responden (57,57%) yang menyatakan bahwa item ini sesuai dan hasil diperkuat dari skor rata-rata sebesar 4,57.

Dianalisis secara keseluruhan jawaban 33 responden terhadap item pertanyaan variabel motivasi (X1) dengan skor rata-rata berkisar antara 4-5, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel adalah sebesar 4,61 hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan responden di PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin menyatakan bahwa telah memberikan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan baik.

Item pertanyaan/pernyataan prestasi kerja (X2)

1) Kualitas Pekerjaan

Pekerjaan selalu diselesaikan oleh karyawan dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kualitas yang dapat diandalkan. 14 responden (42,42%) menganggap sangat setuju, 10 responden (30,30%) menganggap setuju dan 6 responden (18,19%) menganggap kurang

setuju dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data tersebut 14 responden (42,42%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari hasil skor rata-rata sebesar 3,88.

2) Kuantitas Pekerjaan

Karyawan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang telah ditetapkan perusahaan. 22 responden (66,66%) menganggap sangat setuju dan 11 responden (33,33%) menganggap setuju, tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 22 responden (66,66%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari hasil skor rata-rata sebesar 4,67.

3) Ketepatan Waktu

Karyawan selalu menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu dan mengutamakan prinsip efisien. 19 responden (57,57%) menganggap sangat setuju dan 14 responden (42,42%) menganggap setuju, tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 19 responden (57,57%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari hasil skor rata-rata sebesar 4,58.

4) Pengetahuan Pekerjaan

Pengetahuan yang karyawan miliki sesuai dengan standar perusahaan. 23 responden (69,69%) menganggap sangat setuju, 6 responden (18,19%) menganggap setuju dan 4 responden (12,12%) menganggap kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 23 responden (69,69%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari skor rata-rata sebesar 4,58

Dianalisis secara keseluruhan jawaban 33 responden terhadap item pertanyaan variabel motivasi (X1) dengan skor rata-rata berkisar antara 3,88-4,67, sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel adalah

sebesar 4,42 hal ini menunjukkan bahwa kecenderungan responden di PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin menyatakan bahwa telah memberikan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan baik.

Item pertanyaan/pernyataan (Y)

1) Efektivitas dan Efisien

Efektivitas dalam waktu kerja oleh pegawai sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 20 responden (60,60%) menjawab sangat setuju, 9 responden (27,27%) setuju, dan 4 responden (12,12%) menjawab kurang setuju. Berdasarkan data diatas 20 responden (60,60%) yang menyatakan bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari skor rata-rata sebesar 4,48.

2) Orientasi Tanggung Jawab

Selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan. 19 responden (57,57%) menganggap sangat setuju, 7 responden (21,21%) menganggap setuju dan 7 responden (21,21%) menganggap kurang setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 19 responden (57,57%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari skor rata-rata sebesar 4,10

3) Disiplin

Selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya. 23 responden (69,70%) menganggap sangat setuju dan 10 responden (30,30%) menganggap setuju, tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak baik dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data diatas 23 responden (69,70%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari skor rata-rata sebesar 4,67.

4) Inisiatif

Memiliki inisiatif yang berguna membantu menyelesaikan pekerjaan lebih baik. 17 responden (51,51%) menganggap sangat setuju dan 16 responden (48,48%) menganggap setuju, tidak ada responden yang menjawab kurang setuju, tidak baik dan sangat tidak setuju. Berdasarkan data

diatas 17 responden (51,51%) menilai bahwa item ini sesuai dan hasilnya diperkuat dari skor rata-rata sebesar 4,51.

Dianalisis secara keseluruhan jawaban 33 responden terhadap item pertanyaan variabel kinerja karyawan (Y) dengan skor rata-rata berkisar antara 4,10-4 se,67 sedangkan dilihat dari skor rata-rata variabel adalah sebesar 4,44 hal ini menunjukkan kecondongan responden menyatakan bahwa Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagian besar responden menyatakan sangat baik bahwa motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Variabel Motivasi

| Motivasi | Pernyataan | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|
| Item 1 | Sangat Setuju | 51,52 |
| Item 2 | Sangat Setuju | 100 |
| Item 3 | Sangat Setuju | 87,87 |
| Item 4 | Sangat Setuju | 57,57 |
| Jumlah | | 296,96 |
| Rata – rata persentase | | 74,24 |

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagian besar responden menyatakan sangat baik bahwa prestasi kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8
Variabel Prestasi Kerja

| Prestasi Kerja | Pernyataan | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|
| Item 1 | Sangat Setuju | 42,42 |
| Item 2 | Sangat Setuju | 66,66 |
| Item 3 | Sangat Setuju | 57,57 |
| Item 4 | Sangat Setuju | 69,69 |
| Jumlah | | 236,34 |
| Rata – rata persentase | | 59,08 |

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil sebagian besar responden

menyatakan sangat baik bahwa kinerja karyawan (Y) dapat diterima. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9
Variabel Kinerja Karyawan

| Kinerja Karyawan | Pernyataan | Persentase (%) |
|------------------------|---------------|----------------|
| Item 1 | Sangat Setuju | 60,60 |
| Item 2 | Sangat Setuju | 57,57 |
| Item 3 | Sangat Setuju | 69,70 |
| Item 4 | Sangat Setuju | 51,51 |
| Jumlah | | 239,38 |
| Rata – rata persentase | | 59,84 |

Dari hasil tabel tersebut diatas maka sangat jelas bahwa ada hubungan yang berpengaruh dari variabel motivasi dan variabel prestasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dicapai oleh karyawan pada PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin. Hal ini terlihat dari tingkat rata-rata persentase variabel motivasi yaitu 74,23% dan rata-rata variabel prestasi kerja 59,08% dan kinerja karyawan tingkat persentasenya menunjukkan 59,84%. Sedangkan variabel yang lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel motivasi, ini dapat dilihat dari hasil rata-rata persentase motivasi sebesar 74,23% yang lebih besar dibanding rata-rata variabel prestasi kerja 59,08%.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengamatan dan data-data yang diperoleh selama penelitian mengenai analisis motivasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin, penulis dapat menyimpulkan beberapa hal yaitu :

- 1) Berdasarkan hasil perhitungan ternyata variabel motivasi berdominan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata persentase variabel motivasi yaitu sebesar 74,24% dan rata-rata persentase kinerja karyawan menunjukkan 59,84%.

- 2) Berdasarkan hasil perhitungan ternyata variabel prestasi kerja berdominan terhadap kinerja karyawan. hal ini dapat dilihat dari hasil rata-rata presentase variabel motivasi yaitu sebesar 59,08% dan rata-rata persentase kinerja karyawan menunjukkan 59,84%,
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan antara variabel motivasi dan variabel prestasi kerja ternyata variabel motivasi lebih berdominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel prestasi kerja. Hal ini terlihat dari hasil rata-rata persentase variabel motivasi yaitu 74,24% yang lebih besar dari hasil rata-rata persentase variabel prestasi kerja 59,84%.

Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti kemukakan diatas, maka penelitian akan menyampaikan saran-saran atau sumbangan pemikiran yang kiranya dianggap untuk dapat dipertimbangkan sebagai bahan masukan bagi PT Penerbit Erlangga Depo Banjarmasin, yaitu sebagai berikut :

- 1) Tingkat motivasi yang tinggi pada karyawan PTPenerbit Erlangga Depo Banjrmasin hendaknya dapat terus dipertahankan karena dengan tingkat motivasi tinggi akan membuat karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga diperoleh karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan hasil kerja yang memuaskan perusahaan.
- 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. oleh karena itu pihak manajemen perusahaan perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Hal ini diperlukan agar kinerja karyawan tetap terjaga dan terpelihara dengan baik.
- 3) Bagi karyawan yang kurang berprestasi, hendaknya diberikan pengayaan dan latihan yang khusus, agar karyawan tersebut tidak patah semangat dan

mampu sejajar dengan karyawan yang profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Panjdi, Pengantar Bisnis, Pengelolaan Bisnis dalam Era Globalisasi, Rineke Cipta, Jakarta, 2007.
- Bangun, Prof.Dr. Wilson SE. M.SI, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta, 2012.
- Handoko, T.Hani, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, BPFE-Yogyakarta, 2003.
- Hasibuan, Malayu. S.P.Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.2003.
- Rivai, Veithzal dan Ella L. Segala, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persad, Jakarta, 2009.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, Prilaku Organisasi. Edisi 12, Salemba Empat, Jakarta, 2008.
- Sukirno, Sadono et al, Pengantar Bisnis, Kencana, Jakarta, 2006.
- Wibowo, Manajemen Kinerja, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2007.
- Susilo, Martoyo.Manajemen Sumber Daya Manusia.Yogyakarta,BPFE-UGM, 2005.