

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN ACER SERVICE CENTER BANJARMASIN (PT. ACER  
INDONESIA).**

**Muhammad Rosadi Septiawan<sup>1\*</sup>, Syahrani<sup>2</sup>, Susila Dewi<sup>3</sup>**

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari, NPM 16310103

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1125097401

<sup>3</sup>Program Studi Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan  
Muhammad Arsyad Al Banjari, NIDN 1106066401

Muhammad Rosadi Septiawan, 2020<sup>1</sup>, Nama Penulis<sup>2, ...dst</sup> (11pt)  
E-mail: adiseptiawan169@gmail.com/No. HP: 089691028884

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di ACER Service Center Banjarmasin. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif dan asosiatif. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala likert. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan jenuh atau total sampling dan sampel berjumlah 25 orang. Analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis linear sederhana dengan uji T dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat dengan hasil uji taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hasil determinasi dari persentasi pengaruh dapat dilihat dari  $R^2$  (Square) menunjukkan  $0,775 = 77,5\%$ , motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin. Saran penelitian sebagai pimpinan perusahaan dapat memberikan motivasi yang baik sehingga dalam bekerja seorang karyawan dapat lebih giat dan memberikan kinerja yang baik pada diri karyawan itu sendiri.

Kata kunci: motivasi kerja, kinerja

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to analyze work motivation on employee performance at ACER Service Center Banjarmasin. Quantitative research methods with descriptive and associative problem formulation approaches. This research

instrument uses a questionnaire with a Likert Scale. The population in this study amounted to 25 employees with a sampling technique used saturated or total sampling and the sample amounted to 25 people. Data analysis using descriptive analysis and simple linear analysis with T test and determination test. The results showed that there was an influence of work motivation given by the company to employees on employee performance and was strengthened by the results of a significant level of test that was  $0,000 < 0.05$ . The result of the determination of the percentage of influence can be seen from  $R^2$  (Square) showing  $0.775 = 77.5\%$ , work motivation gives an influence on the performance of employees at PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin. Research suggestions as a company leader can provide good motivation so that in working an employee can be more active and provide good performance to the employees themselves.

Keywords: work motivation, performance

## **PENDAHULUAN**

Mewujudkan tujuan perusahaan, dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya tujuan organisasi susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya tidak memiliki kinerja berkembangnya dengan baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia untuk dapat dikelola dengan sebaik mungkin. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan kinerja yang lebih baik lagi. Karyawan merupakan aset utama di dalam suatu organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin dan semaksimal mungkin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Sehubungan dengan masalah dari teori kebutuhan McClelland menunjukkan adanya tiga kebutuhan yaitu *the need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi), *need for affiliation* (kebutuhan akan afiliasi) dan *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan). Kebutuhan setiap manusia terhadap prestasi, afiliasi dan kekuasaan akan menentukan kinerja yang dihasilkannya. Motivasi berupa dorongan dari dalam diri manusia mempunyai pengaruh dalam menentukan tingkah laku. Motivasi untuk berprestasi dalam setiap pekerjaan yang menyebabkan seseorang akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Sehubungan dengan kinerja karyawan tersebut maka dipengaruhi dari motivasi kerja seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Karyawan

yang mempunyai motivasi kerja yang baik pada pekerjaannya akan membuat mereka lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan dan secara khususnya mereka akan merasa bahwa kinerja mereka akan lebih baik. Penelitian ini dilakukan di ACER Service Center Banjarmasin (PT. ACER INDONESIA). ACER Service Center Banjarmasin adalah organisasi yang masuk dalam perusahaan PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin merupakan usaha yang bergerak dibidang komputer yang memberikan pelayanan yang lebih kepada pelanggannya yaitu dengan memberikan kepuasan bagi pelanggan dengan pelayanan yang cepat. sehingga ACER Service Center Banjarmasin harus dapat memberikan pelayanan terbaik dengan tujuan customer merasa puas atas pelayanan yang kami berikan.

Oleh karena itu, penelitian ini untuk mengetahui dengan jelas tentang masalah motivasi kerja seorang karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin tersebut sangat penting karena dapat memberikan pengaruh pada diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari terutama tugas yang diberikan oleh perusahaan akan lebih baik. Namun yang terjadi selama ini diperusahaan kinerja karyawan semakin menurun hal ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diberikan perusahaan masih kurang sesuai target yang diharapkan yaitu dari data berikut ini:

Tabel 1. 1 Kinerja Karyawan Tahun 2018-2019

No.	Pekerjaan	2018		2019	
		Pencapaian	Target	Pencapaian	Target
1.	Penjualan Alat	1700	1500	920	1500
2.	Perbaikan	780	700	630	700
3.	Instalasi Komputer	1100	1000	770	1000

(Sumber; PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin, 2020)

Hasil data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan menurun sebab dari target yang diharapkan tidak tercapai. Hal ini dilihat dari motivasi kerja pegawai masih kurang, terlihat dari hasil pekerjaan yang mereka lakukan tidak mencapai target yang diharapkan dan masih kurang memberikan andil yang besar untuk organisasi. Motivasi kepada pegawai sangat diperlukan dalam memahami masalah yang terjadi pada para pegawai yang berhubungan dengan kemampuan mereka dalam memecahkan masalah dalam pekerjaan mereka.

Hubungan masalah tingkat motivasi kerja yang dilaksanakan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin masih kurang memberikan efek yang baik pada pegawai terutama pada pekerjaan yang dilakukan sehari-hari karena komunikasi yang dilakukan pimpinan masih kurang kepada para pegawai sehingga masalah yang terjadi kurangnya motivasi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini berhubungan dengan cara pegawai dalam memotivasi diri mereka dalam melaksanakan pekerjaan sehingga secara tidak langsung berakibat pada masalah kinerja mereka yang menurun juga.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dan motivasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank BJB. Demikian pula hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat.

Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik, Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan untuk uji secara parsial menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%. Namun bertolak belakang, yang menjelaskan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.

Berdasarkan dari research gap diatas antara yang mendukung penelitian ini dan yang tidak mendukung penelitian ini maka peneliti tertarik mengangkat judul penelitian tentang “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada ACER Service Center Banjarmasin (PT. ACER INDONESIA)”.

Adapun tujuan dari penelitian adalah menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di ACER Service Center Banjarmasin.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan rumusan masalah deskriptif dan asosiatif, karena adanya variabel-variabel yang akan ditelaah hubungannya serta tujuannya untuk menyajikan gambaran secara terstruktur, faktual, mengenai fakta-fakta serta hubungan antara variabel yang diteliti. Pengertian metode kuantitatif: Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Dalam penulisan skripsi ini penulis melakukan penelitian di ACER Service Center Banjarmasin yang terletak Jalan Gatot Subroto NO. 16C Kelurahan Kebun Bunga, Kecamatan Banjarmasin Timur, Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 25 orang karyawan. “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi

besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan jenuh atau total sampling. Sampel jenuh adalah semua populasi menjadi sampel penelitian. Sampel penelitian ini adalah karyawan pada ACER Service Center Banjarmasin yang berjumlah 25 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif, Analisis Regresi Linear Sederhana dengan Pengujian Hipotesis dengan Uji t.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil distribusi Frekuensi**

#### **Motivasi kerja**

Hasil dari variabel motivasi kerja didasari dari indikator masing-masing dari pertanyaan tentang motivasi kerja. Maka dari hasil indikator yang telah didapatkan kepada 25 orang responden maka dapat diketahui bahwa yang tertinggi indikator dari indikator Kebutuhan Dalam Mencapai Kesuksesan (Need For Achievement), responden yang menjawab responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 13 orang yaitu 53%. Kemudian dari indikator Kebutuhan Dalam Kekuasaan Atau Otoritas Kerja (Need for power), responden yang menjawab “kadang-kadang” sebanyak 13 orang yaitu 53%.

Dari kedua indikator tersebut harapan responden dari motivasi kerja yang mereka lakukan adalah bahwa seorang karyawan ingin mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan. Mereka juga mempunyai kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana didalam tugasnya masing-masing, atau mampu memberi pengaruh kepada orang lain.

#### **Kinerja karyawan**

Hasil dari indikator masing-masing dari variabel kinerja menunjukkan bahwa Hasil kesimpulan dari indikator tertinggi jawaban responden dari segi kehadiran, kebanyakan responden memilih jawaban “kadang-kadang” sebanyak 15 orang yaitu 56%. Harapan karyawan kepada perusahaan bahwa dengan mereka hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu diberikan reward bagi mereka yang selalu melakukannya.

#### **Hasil Uji Hipotesis**

##### **Hasil Uji regresi linear sederhana**

Berdasarkan dari hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan dari table dibawah ini:

##### **Tabel 1 hasil uji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.507	4.535		1.214	.237
	X	.699	.078	.881	8.909	.000

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji regresi linear sederhana menunjukkan bahwa:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + e$$

$$Y = 5.507 (\text{konstant}) + 0.699 (X) + 4.535$$

Maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hasil konstan dari motivasi kerja karyawan adalah 5.507, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang positif pada variabel kinerja karyawan.

Variabel motivasi kerja berpengaruh positif sebesar 0.699, hal ini berarti makin banyak dan baik motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan maka makin baik kinerja karyawan dalam menghasilkan pekerjaannya di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin. Namun sebaliknya ada pengaruh negatif juga bahwa makin tidak ada motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin, maka kinerja karyawan juga akan menurun.

(1) Hasil uji T (Parsial)

Hasil uji t parsial antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin menunjukkan bahwa t hitung adalah 8.909 sementara t tabel atau t standar dari 25 orang responden adalah 2.367. maka berdasarkan dari hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai dari t tabel adalah  $t \text{ hitung } 8.909 > t \text{ tabel } 2.367$ . Hal ini dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja yang diberikan pihak perusahaan kepada karyawan terhadap kinerja karyawan dan diperkuat dengan hasil uji taraf signifikan yaitu  $0,000 < 0,05$  artinya Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin .

(2) Hasil uji Determinasi

Hasil uji dari determinasi dari kontribusi persentasi pengaruh dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2 kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.881 <sup>a</sup>	.775	.766	1.67153

a. Predictors: (Constant), X

Hasil determinasi dari persentasi pengaruh dapat dilihat dari  $R^2$  (Square) menunjukkan  $0,775 = 77,5\%$ , motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin. Namun dari 100% yang diharapkan masih ada tersisa 22,5% variable lain yang belum diteliti selain dari motivasi kerja yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin sehingga perlu ada penelitian lainnya yang dapat memberikan pengaruh pada persepsi tersebut.

## **Pembahasan**

Berdasarkan dari tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada bab I maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

### **Motivasi kerja Karyawan Pada PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari indikator yang tertinggi dari variabel motivasi kerja adalah indikator kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need For Achievement*), yaitu 53%. Kemudian dari indikator kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*), yaitu 53%. Karena dengan adanya kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need For Achievement*), dan kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (*Need for power*) akan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. mereka tidak berusaha untuk menjauh dari perusahaan. Mereka juga akan berusaha dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja sangat penting artinya karena dengan adanya motivasi kerja yang baik akan membuat karyawan lebih baik dalam bekerja. Sehubungan dengan hasil penelitian bahwa indikator motivasi kerja tersebut adalah peraturan yang tertinggi sebab dengan adanya peraturan yang baik baik akan dapat membuat karyawan lebih baik dalam bekerja dan membuat mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

### **Kinerja Karyawan Pada PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin**

Hasil dari kinerja diketahui bahwa dari hasil penelitian menunjukkan bahwa indicator tertinggi dari kinerja adalah Hasil kesimpulan dari indikator tertinggi jawaban responden dari segi kehadiran, 56%. Harapan karyawan kepada perusahaan bahwa dengan mereka hadir tepat waktu dan pulang tepat waktu diberikan reward bagi mereka yang selalu melakukannya yang tertinggi menyebabkan kinerja karyawan pada PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin .

Perusahaan akan selalu berupaya agar karyawannya yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi yang baik dalam hal kinerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja dapat diukur pada tingkat individual, kelompok maupun organisasi. Di sisi lain kinerja juga mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kinerja dalam kaitannya dengan penggunaan sumber daya. Di tempat kerja karyawan adalah sumber

daya manusia yang sangat penting dan perlu diperhitungkan. Kinerja mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap seperti ini akan mendorong munculnya suatu kerja yang efektif dan produktif, yang sangat diperlukan dalam rangka peningkatan kinerja. Kinerja adalah suatu perbandingan dari hasil kerja yang seharusnya. Dalam perusahaan produktivas dapat dipergunakan sebagai alat pengukur efektivitas dari penggunaan input atau penggunaan peralatan baik sarana maupun fasilitas produksi dalam perusahaan tersebut.

Hasil penelitian dari indikator tertinggi adalah dari efektivitas yang dialami oleh karyawan sangat penting dalam meningkatkan hasil pekerjaan yang akan dilaksanakan oleh karyawan sebab dengan adanya kinerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan teliti dan lebih berhati-hari sehingga pekerjaan yang dilakukan bernilai guna untuk perusahaan.

### **Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin**

Hasil penelitian bahwa untuk menguji hipotesis dapat diketahui melalui kontribusi masing-masing variabel independen yang diuji terhadap variabel dependen. Kontribusi masing-masing variabel yang diketahui dapat dilihat pada tabel 4.10. Tabel tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja (X) dengan kontribusi terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,645 = 64,5\%$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa “variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin” diterima. Diduga hal ini disebabkan karena efektivitas pekerjaan yang dilakukan lebih baik sehingga mencapai hasil kinerja yang baik pula dalam bekerja terutama saat mereka melaksanakan pekerjaan di perusahaan.

Secara teoritis ada beberapa pandangan mengenai hubungan pelaksanaan program motivasi kerja dengan kinerja karyawan, antara lain, menurut Mulia Nasution. Menurutnya, “dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, dan wawasan, sikap karyawan pada tugas-tugasnya dengan pengetahuan yang didapat dalam pendidikan dan motivasi kerja akan merubah tingkah laku, guna mendapatkan kinerja yang tinggi”. Selain itu hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, menurut Bambang Kussriyanto sebagai berikut, “pendidikan dan latihan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja mempunyai dampak paling langsung terhadap kinerja. Kegiatan pengembangan ini menjanjikan pertumbuhan kinerja yang terus-menerus”.

Dengan motivasi kerja, maka kinerja karyawan, yakni pelaksanaan program motivasi kerja membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan, sehingga diharapkan dengan semakin sering program motivasi kerja dilaksanakan semakin tinggi pula tingkat kinerjanya.



Budaya yang tertanam kuat dan nilai-nilai budaya diterima dengan baik serta karyawan yang melaksanakan tugas dengan norma-norma yang telah ditetapkan akan menunjukkan sejauh mana karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat, tepat, dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Motivasi kerja merupakan hal yang sangat mempengaruhi peningkatan dan menurunnya keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu motivasi kerja yang ditetapkan akan memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang baik. Salah satu faktor penting karyawan dalam meningkatkan kinerja adalah menerapkan nilai-nilai dasar motivasi kerja sehingga dapat mempengaruhi cara kerja mereka menjadi lebih optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu tujuan perusahaan adalah untuk mencapai kinerja yang optimal. Dengan meningkatnya kinerja karyawan maka perusahaan akan mendapatkan manfaat yang lebih yaitu meningkatnya profit perusahaan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan diharapkan dapat bekerja secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitasnya. Untuk meningkatkan kemampuan karyawan tersebut, dalam suatu perusahaan perlu dilakukan motivasi kerja. Motivasi kerja yang diberikan kepada karyawan pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki, mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja timbul apabila mendapat pengaruh dari atasannya yang dapat berupa pemberian motivasi kerja kepada para bawahannya, adanya pengakuan yang jujur dan lain-lainnya. Cara atau bentuk pemberian motivasi kerja agar karyawan mempunyai kinerja yang tinggi dapat berupa materi motivasi kerja, pelatih dan metode motivasi kerja. Hal ini akan memberikan kinerja yang tinggi bagi karyawan ataupun tenaga kerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan/pegawai dalam menjalankan suatu tugas/pekerjaan, sedangkan kinerja adalah hasil kerja yang didapat setelah seorang karyawan/pegawai melakukan aktivitas pekerjaan. Jadi, kinerja dan kinerja adalah hasil (output) yang didapat dari suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai/karyawan. Menurut, kinerja dimulai dari kebutuhan pelanggan dan berakhir pada persepsi pelanggan. Hal ini dapat diimplementasikan interaksi antara tenaga kerja dan pelanggan yang mencakup : a. Ketepatan waktu, berkaitan dengan kecepatan memberikan tanggapan terhadap keperluan-keperluan pelanggan, b. Penampilan tenaga kerja, berkaitan dengan kebersihan dan kecocokan dalam berpakaian, c. Kesopanan dan tanggapan terhadap keluhan, berkaitan dengan bantuan yang diberikan dalam menyelesaikan masalah-masalah yang diajukan pelanggan.

Dengan adanya motivasi kerja yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat ditingkatkan keahlian, pengetahuan guna memperlancar tugas yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu untuk mencapai kinerja optimal yang merupakan salah satu tujuan perusahaan, maka salah satu cara yang perlu ditempuh oleh perusahaan adalah dengan melaksanakan motivasi kerja terhadap karyawan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat dijabarkan bahwa hasil uji t parsial antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $8.909 > t$  tabel  $2.367$ . Hasil determinasi dari persentasi pengaruh dapat dilihat dari  $R^2$  (Square) menunjukkan  $0,775 = 77,5\%$ , motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. ACER INDONESIA, ACER Service Center Banjarmasin.

### **Saran-Saran**

**Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disarankan bahwa**

- 1) Bagi Perusahaan sebagai pertimbangan dan masukan bagi perusahaan yang diteliti, khususnya tentang motivasi kerja sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Dan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai nilai ukur seberapa pentingnya motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan diperusahaan tersebut.
- 2) Bagi manajer hendaknya dapat memberikan contoh yang baik dengan datang ke kantor tepat waktu, serta melaksanakan pengawasan secara rutin kepada karyawan sehingga mereka dapat merasa terawasi dari pekerjaan yang dilakukannya setiap harinya di perusahaan.
- 3) Bagi karyawan hendaknya yang telah mengikuti dapat menerapkannya pada lapangan kerja dengan cara memberikan arahan kepada kawan mereka yang kurang mengetahui cara bekerjanya



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2013. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Yogyakarta : BPFE.
- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Iskandar, Sentot dan Gredi Granada Sembada. 2012. Pengaruh Beban Kerja, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* Vol. 6, No.1, April 2012, 26-38 ISSN 2443-0633.
- Kusriyanto, Bambang. 2011. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Jakarta: Pustaka Binama Pressindo
- Machmud, S., and Sidharta, I., 2016. Business Models For SMEs In Bandung: SWOT Analysis, *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, Vol. 8(1), pp. 51–61
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja. Grafindo
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu. Prawira Hie, Salemba. Empat.
- Nasution. 2013. *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Olivia Theodora. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bogor. *AGORA* Vol. 3. No.2
- Shati & Dewi (2014. " Analisis Perbandingan Kualitas Layanan Bengkel AHASS Di Semarang Menggunakan Metode Competitive Zone Of Tolerance based IPA (CZIPA) (Studi Kasus: AHASS Sahabat Sejati dan AHASS Naga Sakti)" *Jurnal Teknik Industri* UNDIP.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Triguno, Prasetya. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers.