

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. TASPEN (Persero) Cabang Manado

*Cion Orocomna
Tinneke M. Tumbel
Sandra Ingried Asaloei*

*Program Studi Administrasi Bisnis, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Sam Ratulangi
cionorocomna25@gmail.com*

ABSTRACT

This research was motivated by problems found in the office of PT. TASPEN (Persero) Manado Branch, which in employee performance lacks productive work motivation by using work time so that the amount of work that is not solved by what is done by each employee. And the obstacles faced are when employees cannot complete a job in carrying out their responsibilities as employees at PT. TASPEN (Persero) Manado Branch. The arrangement of the arrangement is one aspect that must applied in the office to support the achievement of the goal of increasing productivity and performance of office employees. In this study, the method used was quantitative descriptive research method by distributing questionnaires to 50 respondents who were sample in this study. Data collected with a questionnaire that had been teste for validity and reliability. And our data analysis is descriptive and inferential statistics, which consist of simple correlation coefficients and regressions that are done using the SPSS for Windows version 24.0. The results showed that there was a significant influence between work motivations on employee performance. From this result is done and followed by data analysis obtained, then there is a significant influence between the influence of work motivation on employee performance at PT. TASPEN (Persero) Branch Manado and this means the working hypothesis or alternative hypothesis is accepted. This means that there is a positive influence between work motivation on employee performance and the level of influence of 21.3%. For this reason, recommended that more work motivation to increase in employee performance.

Keywords: *Work Motivation. Employee Performance*

Pendahuluan

Masalah utama perusahaan/ organisasi antara lain yaitu persaingan global, pengangguran, tanggung jawab social kesehatan, makanan, perumahan, pertumbuhan penduduk, keragaman dunia kerja, dan etika. Masalah yang paling berpengaruh bagi perusahaan adalah persaingan yang terjadi antara pengusaha yang satu dengan yang lain, dengan menggunakan berbagai macam cara untuk

meraih sesuatu yang diinginkan perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia berperan penting dalam setiap kegiatan perusahaan, tanpa adanya sumber daya manusia maka kegiatan perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan lancar. Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas kerja yang baik tentunya akan membantu perusahaan mencapai tujuan perusahaan. Kualitas yang baik dari seorang karyawan terlihat dari kinerja

karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang membantu meningkatkan kinerja adalah motivasi kerja.

PT. TASPEN (persero) atau Tabungan dan Asuransi Pensiun adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil. Adapun lima nilai utama PT. TASPEN yaitu integritas, professional, inovatif, kompetitif, dan tumbuh. Saat ini peneliti akan melaksanakan penelitian pada PT. TASPEN kantor cabang Kota Manado yang berkedudukan di Jl. Ahmad Yani no 7 Manado, kode pos 96114. Seluruh jajaran PT. TASPEN (Persero) cabang Manado senantiasa berkomitmen untuk meningkatkan layanan dan kinerja terbaik kepada seluruh Peserta Pensiun maupun Peserta Aktif dengan berpedoman pada visi, nilai dan nilai-nilai perusahaan.

Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. PT. TASPEN (Persero) berusaha mengoptimalkan pelayanan dan kinerja agar supaya setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat merasa tenang dan nyaman. Untuk mengoptimalkan pelayanan dan kinerja, perusahaan ini memerlukan motivasi yang akan berguna bagi tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor motivasi kerja pegawai PT. TASPEN (Persero) cabang Manado dalam melaksanakan tugas tugas abdi negara

sangatlah menentukan keberhasilan merupakan sesuatu kekuatan potensial yang ada pada diri sendiri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri, atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya pada sekitar imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan itu sendiri.

Orang mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari. Demikian juga yang mau bekerja untuk mendapatkan kebutuhan fisik, non fisik dan mental.

Mereka akan merasa lebih baik dihargai lagi apabila menerima berbagai fasilitas dan symbol-simbol status lainnya dari perusahaan dimana mereka bekerja. Selain itu kebutuhan mental yang harus dipenuhi oleh perusahaan, seperti memberi semangat terhadap karyawan akan merasa termotivasi melalui perkataan-perkataan yang disampaikan, dan dengan demikian kinerja karyawan dan ditingkatkan. Alasan mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang terpenuhi.

Lijan Poltak Sinambela, dkk (2016), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja

pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama untuk dijadikan sebagai acuan.

Sedangkan menurut Fahmi (2013), Indra Bastian lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema starategi (strategi planning) suatu organisasi.

Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja sangatlah dibutuhkan perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Langkah yang harus dilakukan perusahaan yaitu dengan memenuhi kebutuhan fisik, non fisik bahkan mental karyawan agar supaya melalui langkah tersebut di atas akan merangsang setiap karyawan dalam bekerja, dan dalam penyelesaian tugas kerja setiap. Perusahaan pun harus memahami bahwa kinerja yang baik adalah dampak positif dari motivasi yang baik pula.

Tinjauan Pustaka

Menurut Timocius Hatono mengemukakan bahwa setiap pimpinan organisasi pasti akan mendambakan suatu keadaan pada saat semua anggota

organisasi yang dipimpinnya memiliki gairah kerja dan produktifitas yang tinggi. Untuk mencapai keadaan tersebut, berbagai upaya sering telah dilakukan namun dambaan tetap tinggal dambaan, kenyataan yang dihadapi jauh dari yang diharapkan.

Lijan Poltak Sinambela, dkk., (2014), mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan di ketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan. Jika disimak berdasarkan etimologinya, kinerja berasal dari kata *performance*.

Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, Stephen Robbins mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2014).

Penelitian Terdahulu

Penelitian oleh Ibriati Kurniasih Alimuddin tahun (2011) dengan judul

“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar.” Dalam penelitian tersebut diteliti pengaruh motivasi internal dan eksternal terhadap produktivitas dan motivasi manakah yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas. Penelitian tersebut menghasilkan bahwa motivasi eksternal memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap

Produktivitas karyawan dibandingkan dengan motivasi internal. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Yadi (2012) dengan judul pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru. Dengan metode analisis regresi berganda dan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kelima variabel yang meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, social, penghargaan, aktualisasi diri memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pemimpin. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan

dorongan/ semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Abraham H. Maslow yang terkenal dengan teori jenjang kebutuhan mengungkapkan bahwa kebutuhan manusia dapat dikategorikan dalam lima jenjang dari yang paling rendah hingga jenjang yang paling tinggi. Sedangkan kinerja berkaitan dengan hasil kerja dan tingkah laku, yang mana kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku.

Fahmi (2013), Indra Bastian lebih jauh menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.

Adapun kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Metode Penelitian

Metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi

pada saat sekarang dalam bentuk angka-angka yang bermakna. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisis peneliti dalam membuat kesimpulan.

Dimana hasil penelitian diperoleh dari hasil perhitungan variabel penelitian kemudian dipaparkan secara tertulis oleh peneliti. Maka metode penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, Dengan menggunakan Analisis Statistik Deskriptif dan Inferensial.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono,2014). Sesuai dengan permasalahan penelitian, maka yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Taspen Manado.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala pengukuran yaitu skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dengan skala Likert maka variabel akan diukur dijabarkan menjadi indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk

menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan.

Hasil Penelitian

Hasil penelitian untuk variabel X yaitu Motivasi Kerja bahwa sebagian responden menyatakan sangat setuju dengan Motivasi Kerja yaitu sebesar 46,5%. Dan menyatakan setuju bahwa motivasi kerja yaitu sebesar 37,5%. Dan juga 15,5%. Responden menyatakan ragu bahwa motivasi kerja tidak berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian variabel Y yaitu Kinerja Karyawan dapat disimpulkan bahwa 73,6%. Responden yang menyatakan sangat setuju. Dan responden yang menyatakan setuju dengan adanya kinerja karyawan yaitu sebesar 25,8%. Dan juga sebesar 0,1 % responden menyatakan merasa ragu bahwa harus ada kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis variabel menyatakan bahwa karyawan merasa setuju dengan adanya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang manado. Hal ini dibuktikan pada hasil kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dan karyawan menjawab setuju dengan presentase yang paling tertinggi.

Dari analisis tersebut juga mendapatkan hasil bahwa indikator variabel motivasi kerja yang paling besar

presentasinya menjawab setuju adalah indikator adanya dibutuhkan motivasi kerja hal ini berarti banyak karyawan yang merasa setuju dengan motivasi kerja dalam perusahaan yang berjalan dengan baik.

Sedangkan untuk variabel kinerja karyawan yang paling besar presentase yang menjawab sangat setuju adalah kualitas kerja karyawan dalam suatu perusahaan, hal ini berarti banyak karyawan yang menganggap kinerja kerja penting dan itu dirasakan oleh karyawan perusahaan. Dari hasil penelitian yang telah di analisis secara statistik dengan pengujian regresi sederhana mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memberikan temuan hasil yaitu menyatakan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil pengujian membuktikan bahwa hipotesis dalam penelitian ini diterima, perusahaan yang dalam menjalankan adanya motivasi kerjajharus terus berjalan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa perusahaanmemaksimalkan adanya motivasi kerja.

Dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs complex, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhandan

kepuasan. Jadi tujuan organisasi/perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya persesuaian motivasi, fasilitas,dan team work.

Walaupun setiap individu karyawan mempunyai keinginan yang berbeda-beda, tetapi ada kesamaan dalam kebutuhan (needs) nya, yaitu setiap manusia ingin hidup dan untuk hidup perlu makan dan manusia normal mempunyai harga diri.

Jadi setiap manusia/ karyawan mengharapakan kom-pensasi dari prestasi yang diberi-kannya serta ingin memperoleh pujian, perlakuan yang baik dari atasannya. Untuk itu dengan adanya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sangat dapat membantu untuk meningkatnya kualitas bahkan kuantitas dari perusahaan sendiri.

Menjadi suatu perusahaan yang mau memiliki tingkat kualitas, disiplin, dan berkembangannya cepat harus ada yang namanya motivasi dan kinerja karyawan itu dan sangat di perlukan oleh suatu perusahaan.

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat dipastikan bahwa peningkatan motivasi kerja akan berdampak positif hal ini ditunjukkan

dari data skor presentase 21.3%. terhadap tingkat kinerja karyawan pada PT. PT. TASPEN (Persero) cabang Manado.

2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat dipastikan bahwa karyawan yang termotivasi adalah karyawan yang puas dengan pekerjaan yang di jalankan.

Saran

Saran dalam penelitian ini:

1. PT. PT. TASPEN (Persero) cabang Manado, perlu meningkatkan motivasi kerja karena berdasarkan data yang ada karyawan tidak terlalu termotivasi untuk bekerja.
2. Tingkat ketepatan waktu karyawan menunjukkan nilai terendah, sehingga berdampak pada tingkat perhatian pada kualitas hasil kerja yang rendah walau target telah terpenuhi. Perusahaan perlu memberikan apresiasi bagi karyawan yang datang tepat waktu dan memberi peringatan lebih keras kepada karyawan.

Daftar Pustaka

- Amstrong, M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia Komputindo. Jakarta.
- A, Siswanto Fahmi 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: PT Gramedia.
- Kurniasih, A, (2011) *Satu Dekade Performanya Stabil. Info bank*.

Juni, Vol. XXXIII, No 387, hal.50-51

- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sinambela, P. Lijan. 2013. *Kinerja Pegawai: Teori, pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yadi, 2012. *pengaruh motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan*. Pada CV Dharma Utama (Duta Paint) Kota Baru.