

Dampak Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Univar Limawarnane Surabaya

Dhya Nur Aysiya¹, Sugiharto Sugiharto², Aridha Prasetya³, Bambang Karnain⁴

¹⁻⁴Prodi Manajemen Universitas 45 Surabaya

Korespondensi Penulis: jurnaleko45@gmail.com

Abstract. *The problem faced by the company PT. Univar Limawarnane Surabaya is that employee performance is not yet optimal. Reflected by the lack of optimal employee performance, namely: (1) Realization of sales of laboratory equipment is not in accordance with the targets set by the company; (2) The placement of employees is not in accordance with their competence; and (3) The workload given by the company exceeds employee capacity. As in the concept of preparing scientific work, this research aims to analyze the influence of motivation on the performance of PT employees. Univar Limawarnane in Surabaya. Meanwhile, the research sample taken was 31 people (employees), according to the size of the existing population, because the number of employees was relatively small. The data analysis technique used in this research is simple linear regression analysis. The results of the research show that there is a significant influence between motivation variables on the performance variables of PT employees. Univar Limawarnane Surabaya. This is proven $t = 3.601$ at $Sig = 0.01$ or $tcount = 3.601$ while $t\ table = 2.045$ This means that motivation variables can be used as a basis for predicting the performance of PT employees. Univar Limawarnane Surabaya. This shows that the hypothesis proposed is supported by the data.*

Keywords: *Employee Motivation and Performance*

Abstrak. Permasalahannya yang dihadapi oleh perusahaan PT. Univar Limawarnane Surabaya yaitu kinerja pegawai belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan dicerminkan yakni: (1) Realisasi penjualan alat-alat laboratorium belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan; (2) Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya; dan (3) Beban kerja yang diberikan perusahaan melebihi kapasitas karyawan. Sebagaimana dalam konsep penyusunan karya ilmiah maka, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane di Surabaya. Sedangkan sampel penelitian yang diambil sebanyak 31 orang (karyawan), sesuai besarnya populasi yang ada, karena jumlah karyawan relatif sedikit. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini terbukti $t = 3,601$ pada $Sig = 0,01$ atau $t\ hitung = 3,601$ sedangkan $t\ tabel = 2,045$ Artinya bahwa variabel motivasi dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang dikemukakan didukung oleh data.

Kata Kunci: Motivasi dan Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), dan lingkungan strategis terhadap fenomena globalisasi, telah menimbulkan paradigma baru pada aspek kehidupan manusia. Perubahan tersebut memberikan dua sisi dampak yang berbeda, yaitu negative dan dampak positif. Pada sisi negatif, menciptakan hambatan dan ancaman bagi kelangsungan hidup sumber daya manusia bila tidak dapat mengikutinya, mereka akan ketinggalan dan terpinggirkan. Sisi positif, memunculkan ide-ide atau peluang-peluang baru bagi sumber daya manusia dalam bertindak dan berorganisasi. Dalam organisasi bisnis kondisi tersebut merupakan kekuatan sebagai pendorong untuk melakukan transformasi pada setiap kegiatan

agar dapat mengikuti, mempelajari, menyesuaikan, memanfaatkan peluang dan tantangan, serta dapat mengantisipasi ancaman yang ada agar organisasi perusahaan tetap survive dan dapat menciptakan keunggulan komparatif yang berkesinambungan.

Beberapa organisasi perusahaan telah menunjukkan keberhasilan dengan menggunakan praktek pengelolaan sumber daya manusia yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian sumber daya manusia organisasi (Dharma, 2002: 25). Praktek pengelolaan sumber daya manusia tersebut menggambarkan bahwa dunia kerja masa kini dan yang akan datang telah mengalami perubahan. Apabila mengamati pengelolaan organisasi yang sehat di dunia ini, termasuk di Indonesia, jelas sekali bahwa dalam membangun organisasi yang sehat akan selalu mengedepankan peningkatan kualitas sumber daya manusia mereka.

Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja karyawan adalah prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut dibandingkan dengan kinerja karyawan lainnya.

Selanjutnya McGill, Cushway (dalam Ruky, 2003:42) menyatakan bahwa kinerja harus dinilai atas dasar tujuan organisasi secara keseluruhan yang mungkin telah dipecah menjadi beberapa target terpisah yang secara bersama-sama akan memberikan kontribusi bagi tujuan keseluruhan organisasi.

PT. Univar Limawarnane Surabaya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang supply alat-alat laboratorium. Untuk mewujudkan tujuan perusahaan sangat dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi, yakni pegawai yang mampu memasarkan produk alat-alat laboratorium di wilayah daerah pemasaran PT. Univar Limawarnane Surabaya.

Permasalahannya yang dihadapi oleh perusahaan PT. Univar Limawarnane Surabaya yaitu kinerja pegawai belum optimal. Belum optimalnya kinerja karyawan dicerminkan yakni:

1. Realisasi penjualan alat-alat laboratorium belum sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan;
2. Penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya;
3. Beban kerja yang diberikan perusahaan melebihi kapasitas keryawan.

Dengan adanya permasalahan tersebut di atas perusahaan PT. Univar Limawarnane perlu membenahi, mengevaluasi serta mencari solusi agar tidak terjadi permasalahan tersebut dan pada gilirannya akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Dari permasalahan tersebut tersebut di atas, penelitian ini mengambil judul: "pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawaan pada perusahaan PT. Univar Limawarnane Surabaya".

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Motivasi

Hasil penelitian Mustamil (2008) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kabupaten Boyolali. Motivasi yang semakin tinggi berperan untuk memberikan penguatan terhadap keinginan-keinginan yang mengarah pada tercapainya kinerja yang semakin baik serta dapat mengarahkan sikap perilaku individu dalam mencapai tujuan.

Mangkuprawira (2007), mengatakan dorongan yang membuat karyawan melakukan sesuatu dengan cara dan untuk mencapai tujuan tertentu, motivasi itu timbul tidak saja karena ada unsur di dalam dirinya, tetapi juga karena adanya stimulus dari luar, seberapa pun tingkat kemampuan yang dimiliki seseorang, pasti butuh motivasi, dengan perkataan lain potensi sumber daya manusia adalah sesuatu yang terbatas, dengan demikian kinerja seseorang merupakan fungsi dari faktor-faktor kemampuan dan motivasi dirinya.

Menurut Wursanto (2006:149) dalam teori pengharapan dikatakan sebagai berikut:

”Motivasi kerja seseorang sangat ditentukan tujuan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan antara lain: (1) Upah atau gaji yang sesuai, (2) Keamanan kerja yang terjamin, (3) Kehormatan dan pengakuan, (4) Perlakuan yang adil, (5) Pimpinan yang cakap, jujur, dan berwibawa, dan (6) Suasana kerja yang menarik.

Menurut Gibson (2004: 94) Motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan dapat mengarahkan perilaku orang tersebut. Motivasi juga mempunyai arti yang sama dengan motif, yakni suatu daya pendorong atau perangsang untuk melakukan sesuatu (Moekijat, 2002:5). Dalam pengertian tersebut, motivasi dalam diri seseorang dipandang sebagai suatu kekuatan tanpa memperhitungkan adanya kelemahan dan faktor-faktor lain yang pasti ada dalam tiap individu.

Menurut Winardi (2004), motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Gray dan Frederic dalam Winardi (2004), motivasi adalah hasil proses-proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap antusias dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu.

Terdapat dua sumber motivasi menurut Moekijat, yaitu motivasi intern dan motivasi ekstern. Motivasi intern semua menyangkut motivasi dari dalam yaitu motif seseorang berperilaku atas dorongan diri sendiri, yang mempertimbangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat dalam seorang individu dan kebutuhan serta keinginannya. Motivasi ekstern yaitu motivasi dan dorongan yang bersumber dari luar, yaitu ; gaji, kondisi kerja dan kebijaksanaan perusahaan, serta masalah-masalah pekerjaan, seperti penghargaan, promosi dan tanggung jawab (2002: 9 dan 10). Bahwa motivasi merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan dalam pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada karyawan untuk bertindak dengan tujuan agar karyawan tersebut lebih giat dan bersemangat dalam bekerja sehingga mencapai hasil sebagaimana yang telah ditetapkan. Karenanya kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikoordinasikan oleh kemampuan. Upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Siagian (2002:94) mengemukakan bahwa dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi kerja mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. Karena 4 (empat) pertimbangan utama yaitu: (a) Filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip “quit pro quo”, yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh pepatah yang mengatakan “ada ubi ada talas, ada budi ada balas”, (b) Dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis, (c) Tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, (d) Perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi juga untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Robbin (2002:55) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi yang didefinikan oleh Fillmore H.Stanford (dalam Mangkunegara, 2002:93) yaitu bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dalam lingkungan kerja, Ernest L. McCormick (dalam Mangkunegara, 2002:94) mengemukakan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Reksohadiprojo dan Handoko (2001), mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Sedangkan menurut Nawawi (2005), bahwa motivasi

merupakan proses psikologis yang berlangsung dalam interaksi antar kepribadian yang berbeda-beda untuk memenuhi kebutuhan sebagai manusia. Proses ini menghasilkan dorongan (motif) berupa kehendak, kemauan dan keinginan untuk bertindak atau berbuat melalui pengambilan keputusan.

Teori-Teori Motivasi

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. Teori motivasi dikelompokkan atas dua teori besar, yaitu : (1) Teori Motivasi Proses, dan (2) Teori Motivasi Kepuasan (Hasibuan, 2003).

1. Teori Motivasi Proses

Dalam kaitan dengan teori motivasi proses dikenal ada tiga teori, yaitu:

a. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Bila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasannya, maka ia akan bekerja keras, begitu pun sebaliknya. Teori ini didasarkan atas :

1. Harapan
2. Nilai.
3. Pertautan.

Jadi teori harapan memfokuskan analisisnya pada tiga jenis hubungan, yaitu :

1. Hubungan upaya dengan kinerja
2. Hubungan kinerja dengan imbalan.
3. Hubungan imbalan dengan tujuan pribadi.

b. Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*)

Teori ini didasarkan atas hubungan sebab akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Ada empat metode pembentukan yang dapat digunakan untuk membentuk perilaku karyawan, yaitu penguatan yang bersifat positif, negatif, penegakan hukuman, dan pemadaman (Siagian, 2002). Penjelasannya sebagai berikut:

1. Penguatan yang bersifat positif
2. Penguatan yang bersifat negatif,
3. Pengenaan hukuman
4. Pemadaman

c. Teori Keadilan

Teori ini menyatakan bahwa suatu hal yang manusiawi apabila dalam kehidupannya termasuk dalam pekerjaan, seseorang mengharapkan perlakuan yang adil akan tetapi wajar dan normal pula jika seorang melihat keadilan dengan sisi yang subyektif. Para karyawan biasanya melakukan perbandingan antara diri sendiri dan orang lain didalam dan diluar organisasi. Kesemuanya itu mempunyai dampak terhadap perilaku karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, berdasarkan teori ini apabila karyawan merasa diperlakukan tidak adil maka sangatlah mungkin mereka tidak akan berusaha maksimal menampilkan kinerja terbaiknya dan menurunkan mutu hasil pekerjaannya dan barangkali memutuskan berhenti dari pekerjaan tersebut.

Teori motivasi proses menyimpulkan bahwa perilaku individu dapat diarahkan agar dapat bekerja dengan giat sesuai keinginan pimpinan. Hasil yang dicapai tercermin dari bagaimana proses kegiatan yang dilakukan seseorang. Hal ini sejalan dengan perilaku manusia yang selalu memerlukan arahan dan bantuan dalam melakukan kegiatannya.

2. Teori Motivasi Kepuasan

Dalam teori ini mencoba menjawab pertanyaan kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang. Hal yang memotivasi semangat kerja seseorang adalah untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil dari apa yang diperoleh dari pekerjaannya. Termasuk dalam teori motivasi kepuasan yaitu:

a. *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Menurut Maslow, manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang klasifikasinya pada lima tingkatan atau hirarki, yaitu : (1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan yang meliputi; rasa lapar, rasa haus, kebutuhan akan perlindungan, kebutuhan seks dan kebutuhan fisiologis lainnya, (2) Kebutuhan akan rasa aman, yaitu kebutuhan yang meliputi kebutuhan akan keamanan dan proteksi dari gangguan fisik dan emosi, (3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan yang meliputi; kasih sayang, rasa memiliki dan dimiliki, penerimaan dan persahabatan, (4) Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan yang meliputi ; harga diri internal seperti menghormati diri sendiri, otonomi dan usaha mencapai hasil. Harga diri eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian, (5) Kebutuhan aktualisasi/perwujudan diri, yaitu kebutuhan yang digambarkan dengan dorongan untuk menjadi apa yang diinginkan seseorang meliputi; pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan seseorang. Untuk lebih jelasnya disajikan bagan hirarkhi kebutuhan.

Bagan 1. A. Maslow /Hirarkhi Kebutuhan



Teori Maslow beranggapan bahwa : (1) Orang akan memenuhi kebutuhan yang lebih pokok sebelum mengarahkan perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, (2) Orang mempunyai keinginan untuk berkembang kearah yang lebih baik dan maju.

b. Herzberg's Two factors Motivation Theory

Berdasarkan penelitian Herzbeg terdapat tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan, yaitu : (1) Hal yang mendorong karyawan adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu, (2) Hal yang mengecewakan karyawan adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan. Peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain sebagainya, (3) Karyawan kecewa jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan. Untuk lebih jelasnya disajikan bagan teori kebutuhan.

c. Aldefer's Existence, Relatedness and Growth (ERG) Theory

Menurut theory ini terdapat tiga kelompok kebutuhan yang utama, yaitu :

- 1) Kebutuhan akan keberadaan (*Existency Needs*)
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Relatedness Needs*)
- 3) Kebutuhan akan kemajuan (*Growth Needs*)

d. Mc. Clelland's Achievement Motivation Theory

Teori ini disebut juga dengan teori motivasi prestasi yang dikemukakan oleh David Mc. Clelland. Teori ini menggolongkan tiga jenis kebutuhan manusia yang dapat mendorong gairah bekerja, yaitu ;

- 1) Kebutuhan akan prestasi (*Need of Achievement*)
- 2) Kebutuhan akan Afiliasi (*Need of Affiliation*)
- 3) Kebutuhan akan kekuasaan (*Need of power*)

e. Teori Motivasi Claude S George

Teori ini menyatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan dia bekerja, yaitu :

- 1) Upah yang layak

- 2) Kesempatan untuk maju,
- 3) Pengakuan sebagai individu,
- 4) Keamanan kerja,
- 5) Tempat yang lebih baik,
- 6) Penerimaan oleh kelompok,
- 7) Perlakuan yang wajar,
- 8) Pengakuan atas prestasi.

Teori motivasi kepuasan menyimpulkan bahwa orang akan bersemangat dalam bekerja karena adanya dorongan kebutuhan, baik materiil maupun immateriil. Kebutuhan tersebut dapat diklasifikasikan dalam lima tingkatan, dimulai pada kebutuhan yang paling dasar dan jika kebutuhan tersebut sudah terpenuhi maka akan beralih ke tingkatan kebutuhan yang lebih tinggi.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Siagian (2002), faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- c. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel.

Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (salary)
2. Supervisi.
3. Kebijakan dan Administrasi.
4. Hubungan kerja.
5. Kondisi kerja.

Kinerja

Hasibuan (2003) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan.

Dessler (2009) berpendapat bahwa kinerja pegawai:

”merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dibandingkan kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya”.

Irawan (2000) menyatakan kinerja sebagai *output* seorang pekerja, sebuah output proses manajemen, atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana output tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Menurut Handoko (2001) kinerja diartikan sebagai ukuran keberhasilan dari pegawai. Kinerja dikonsepsikan sebagai perilaku seseorang dalam menetapkan sasaran kerja, pencapaian target sasaran kerja, cara kerja dan sifat pribadi seseorang.

Pendapat McGill, Cushway (dalam Ruky, 2003) menyatakan bahwa kinerja pegawai harus dinilai atas dasar tujuan organisasi secara keseluruhan yang mungkin telah dipecah menjadi beberapa target terpisah yang secara bersama-sama akan memberikan kontribusi bagi tujuan keseluruhan organisasi.

Pada dasarnya kinerja pegawai merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya (Ruky, 2003).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi dapat beroperasi karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada didalam organisasi tersebut.

Menurut Prawirosentono (2001) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Selanjutnya penjelasannya adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi;
2. Otoritas dan Tanggung jawab
3. Disiplin
4. Inisiatif

Sedangkan pendapat Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2001:67) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1. Faktor Motivasi
2. Faktor Kemampuan

Sedangkan Umar (2005: 64) mengidentifikasi adanya beberapa variabel yang berkaitan erat dengan kinerja, yaitu mutu pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, kehandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu.

Indikator Kinerja Karyawan

Miner (dalam Siagian, 2002) mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat indikator dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas;
- b) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan;
- c) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut;
- d) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi perusahaan PT. Univar Limawarnane Surabaya dan landasan teori di atas, hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan perusahaan PT. Univar Limawarnane Surabaya”.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al.

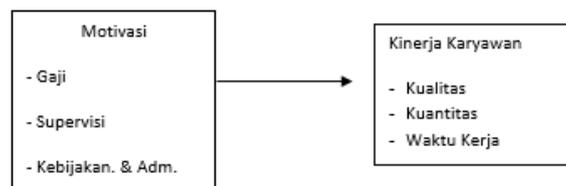
2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang dilakukan dapat digolongkan pada jenis penelitian kuantitatif. Menurut Singarimbun dan Effendi (2000: 130), penelitian kuantitatif merupakan studi yang diposisikan sebagai bebas nilai. Dengan kata lain, penelitian kuantitatif sangat ketat menerapkan prinsip-prinsip objektivitas. Objektivitas itu diperoleh antara lain melalui penggunaan instrumen yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. Kerangka konseptual
Sumber: Olahan Penulis

Populasi dan Penentuan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi, 2000: 152). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya sebanyak 31 karyawan.

2. Sampel Penelitian

Agar penelitian ini dapat menjadi gambaran bagi populasi, maka sampel yang diambil haruslah cukup representatif, yaitu dapat mewakili populasi dalam arti semua ciri-ciri atau karakteristik yang ada pada populasi dapat dicerminkan dari sampel yang diambil. Sampel penelitian ini menggunakan besarnya populasi sebanyak 31 karyawan. Menurut Arikunto (2001) apabila populasinya kurang dari 100 orang sebaiknya sampelnya menggunakan jumlah populasi.

Definisi Konsep Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Konsep Variabel

Variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau uraian singkat mengenai konsep. Agar konsep-konsep dapat diteliti secara empiris, mereka harus dioperasionalkan ((Singarimbun dan Effendi, 2000: 42). Sedangkan variabel- variabel yang diteliti, terdiri atas:

1. Variabel bebas (X)

a. Motivasi

Menurut Rivai (2004:455), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

2. Variabel Tergantung (Y)

a. Kinerja karyawan

Menurut Miner (dalam Siagian, 2002: 16), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan penjabaran secara khusus dan terinci tentang variabel yang dianalisis, sehingga variabel tersebut benar-benar dapat diukur. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Bebas

a. Motivasi (X)

Motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah motivasi guna memperoleh kesempatan untuk mengaktualisasikan atau mewujudkan realisasi dirinya secara maksimal dalam melaksanakan pekerjaan. Indikator sebagai tolok ukurannya yaitu:

Indikator motivasi kerja menurut Sedarmayanti (2007:233-239) yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Gaji (*salary*)
2. Supervisi
3. Kebijakan dan Administrasi.
4. Hubungan kerja.
5. Kondisi kerja.

2. Variabel Tergantung (Y)

a. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan harus dinilai atas dasar tujuan perusahaan secara keseluruhan. Kinerja juga merupakan tindakan atau pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan oleh seseorang dalam kurun waktu tertentu dan dapat diukur. Indikator sebagai tolok ukurnya adalah

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu kerja
4. Kerja sama

Batasan dan Asumsi Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki batasan responden yang diteliti minimal sudah menjadi karyawan PT. Univar Limawarnane selama 2 tahun. Sedangkan Asumsi dalam penelitian ini menggunakan tingkat signifikan sebesar 5%.

Teknik Pengelolaan Data

Sebelum data dianalisis terlebih dahulu dilakukan pengolahan data, dengan melalui tahap-tahap sebagai berikut :

1. *Editing*
2. *coding*
3. *Tabulating,*

Instrumen Penelitian

Menurut Singarimbun dan Effendi (2000) bahwa instrumen penelitian adalah suatu alat untuk mengumpulkan data dengan menggunakan angket yang disebarkan pada responden untuk menggali informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian menggunakan skala Likert, yaitu metode alat untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Pernyataan sikap dengan menggunakan respon subyek sebagai dasar penentuan nilai skala (Azwar, 2000). Selanjutnya nilai skala untuk setiap pernyataan, ditentukan oleh distribusi jawaban sangat setuju atau sangat tidak setuju dari kelompok yang hendak di ukur sikapnya ((Azwar, 2000). Untuk pemilihan jawaban atas variabel yang disediakan maka skala pengukuran atau pembobotan nilai angket menggunakan skala likert dengan kriteria sebagai berikut :

- 1 = sangat tidak setuju (STS)
- 2 = tidak setuju (TS)
- 3 = ragu-ragu atau tidak bisa mengambil keputusan (R)
- 4 = setuju (S)

5 = sangat setuju (SS)

Teknik Analisis Data

Uji Persamaan Regresi

Dalam penelitian ini, menggunakan teori regresi. Menurut Santoso dan Tjiptono (2000:195) analisis regresi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sebuah variabel terhadap variabel. Sifat dari hubungan antara variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan variabel independen motivasi (X) adalah konstan, hal ini dapat dilihat pada koefisien regresi bila positif berarti perubahan X searah dengan perubahan Y, namun apabila negative maka antara X dan Y berubah secara berlawanan. rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1$$

Keterangan :

Y = Variabel Independen (Kinerja Karyawan)

a = Konstanta

X₁, b₁ = Koefisien regresi Motivasi

Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisiensi determinasi adalah ukuran yang menunjukkan seberapa banyak variasi dalam data atau dengan kata lain kecenderungan variasi variabel dependen (Y) dapat dijelaskan oleh variabel independen (Hadi, 2000).

Uji Hipotesis

Uji t untuk mengetahui pengaruh Variabel Independen Motivasi (X) terhadap Variabel Dependen kinerja karyawan (Y). Menurut Santoso & Tjiptono (2002:225) dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

S_{bi}: Standar deviasi b_i

Adapun menentukan hipotesis adalah sebagai berikut:

1. Jika Probabilitas $\leq 0,05$, maka H_i ditolak (signifikan)
2. Jika probabilitas $> 0,05$, maka H_o diterima (tidak signifikan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Penelitian

Hasil Penelitian

Tanggapan Responden

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk menginterpretasikan distribusi jawaban responden, yang bertujuan untuk mendeskripsikan reformasi birokrasi dan motivasi berdasarkan jawaban para responden.

1. Motivasi

Bahwa motivasi yang dilaksanakan oleh PT. Univar Limawarnane Surabaya diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Untuk mengetahui seberapa tinggi motivasi karyawan dalam mengimplikasikan nilai-nilai yang ditetapkan. Diukur melalui indikator yaitu sebagai berikut: (a) gaji, (b) supervisi (c) kebijakan dan administrasi (d) hubungan kerja dan (e) Kondisi kerja.

- a. Indikator Gaji
- b. Indikator Supervisi
- c. Indikator Kebijakan dan Administrasi
- d. Indikator Hubungan Kerja
- e. Indikator Kondisi Kerja

2. Kinerja Karyawan

- a. Indikator Kualitas Kerja
- b. Indikator Kuantitas
- c. Indikator Waktu Kerja
- d. Indikator Kerja Sama

Uji Hipotesis

Uji Persamaan Regresi

Analisis regresi sederhana bertujuan untuk mengukur pengaruh variabel bebas motivasi terhadap variabel tergantung kinerja karyawan. Dari hasil perhitungan analisis regresi sederhana didapat hasil sebagai berikut :

$$Y = a + \beta.X + e$$

$$Y = 16,085 + 0,693 X + 0,691$$

$a =$ Nilai 16,085 berarti bahwa apabila PT. Univar Limawarnane Surabaya tidak memperhatikan motivasi karyawan dengan baik maka kinerja karyawan nilainya tetap sebesar 16,085.

$\beta = 0,566$, nilai ini mengandung nilai ini mengandung pengertian bahwa apabila motivasi (X) naik sebesar satu satuan, maka akan terjadi kenaikan kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya sebesar 0,566..

$e = 0,691$. Ini menunjukkan bahwa variabel error sebesar 0,691 atau 69,10%

Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya Untuk lebih jelasnya disajikan hasil analisis sebagai berikut.

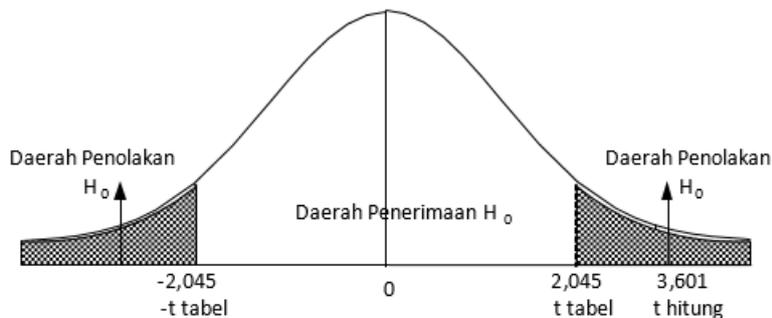
Tabel Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.085	6.814		2.361	.025
	MOTIVASI	.693	.192	.556	3.601	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Dari hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini terbukti $t = 3,601$ pada $Sig = 0,01$ atau t hitung = 3,601 sedangkan t tabel = 2,045 Artinya bahwa variabel motivasi dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini menunjukkan hasil hipotesis setelah dianalisa adalah terbukti signifikan.

Gambar Kurva Distribusi Uji t



Uji Determinan

Uji determinan untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat dilihat di bawah ini.

Tabel Uji Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 ^a	.309	.285	2.84509

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI

Berdasarkan hasil analisis terlihat R Square (r^2) = 0,309 atau 30,90% . Ini menunjukkan kontribusi yang diberikan oleh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 30,90%, sedangkan sisanya sebesar 69,10% yaitu merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya tetapi tidak terprediksi pada penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini terbukti $t = 3,601$ pada $Sig = 0,01$ atau t hitung = 3,601 sedangkan t tabel = 2,045 Artinya bahwa variabel motivasi dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini menunjukkan hasil hipotesis setelah dianalisa adalah terbukti signifikan.

Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Windy Aprilia Murty Gunasti Hudiwinarsih (2012), mengatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perusahaan Manufaktur Di Surabaya. Ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja karyawan. Seorang karyawan yang termotivasi akan beresifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa tingginya kondisi motivasi kerja pegawai berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Porter dan Miles (dalam Rivai, 2005) mengatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap motivasi meliputi: (a) pengaruh ciri-ciri pribadi seseorang, (b) pengaruh tingkat dan jenis pekerjaan, (c) pengaruh lingkungan kerja. Tujuan agar karyawan yang diberi motivasi dapat bekerja sesuai dengan acuan kerja dan tanggung jawab yang diberikan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik. Selain itu, juga terkandung unsur-unsur upaya, yaitu upaya yang berkualitas dan diarahkan serta konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Motivasi karyawan yang tinggi diharapkan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:9). Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Hasibuan dalam Siagian (2002:56) mengatakan bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal :

1. Kesetiaan seorang pegawai
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai
3. Kedisiplinan,

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini terbukti $t = 3,601$ pada $Sig = 0,01$ atau t hitung = 3,601 sedangkan t tabel = 2,045 Artinya bahwa variabel motivasi dapat dipakai sebagai dasar untuk memprediksi kinerja karyawan PT. Univar Limawarnane Surabaya. Ini menunjukkan hasil hipotesis setelah dianalisa adalah terbukti signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Manajemen Penelitian*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar S., 2000, *Metodologi Penelitian*, CV. Raajawali Pers, Jakarta.
- Dessler, Gary. 2004. *Sumber Daya Manusia*, Penerjemah Eli Tanya PT. Indeks. Jakarta.
- Dharma, Surya. 2002. *Paradigma Baru : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Ghozali, Imam, 2006, *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gibson, Ivancevich dan Donnelly, 2004. *Organisasi*. PT. Erlangga, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Research*. Yogyakarta
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irawan, Prasetya, 2000. *Manajemen Sumber daya Manusia*, Penerbit Insan Cendekia, Anggota IKAPI, Cabang Surabaya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu , 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafr. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor
- Marjani. 2005. Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai pada unit pelaksana teknis dinas perhubungan provinsi DKI. Tesis. Magister Manajemen Agribisnis Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- Moekijat, 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*. Pioneer Jaya, Bandung.
- Mustamil, 2008, “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Departemen Agama Kabupaten Boyolali”, *Tesis: Program Studi Magister Manajemen, Program Pasca Sarjana Universitas Slamet Riyadi, Surakarta*. (Tidak dipublikasikan).
- Nawawi, Hadari. 2005. *Manajemen Sumber Dava Manusia: Gadjah Mada University Press*, Yogyakarta.
- Perwirosentono, Suryadi 2001. *Model Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Asia dan Timur Jauh*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Harif A 2005, Pengaruh Kompensasi, komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual’, *Kajian Bisnis, Vol. 3, September- Desember 2005*, 272-286.

- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin.P,S, 2002, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Ruky, Achmad, 2003, *Sumber Daya Manusia Berkualitas*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Santoso, Singgih dan Tjiptono F, 2000, *Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Sedarmayanti 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, Masri dan Sofyan Effendi, 2001. *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Umar Husein, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Penerbit PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Winardi, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grafiti, Jakarta.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya), *Jurnal The Indonesian Accounting Review*, Volume 2, No. 2, July 2012, pages 215 – 228
- Wursanto, Iganatius. 2006. *Kompetensi Sekretaris Profesional*. Yogyakarta