

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
GOLONGAN 1 DI UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN**

Ronny Trian Surbakti

Magister Manajemen Universitas Katolik Parahyangan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada karyawan golongan 1 di UNPAR. Karyawan golongan 1 di UNPAR terbagi menjadi beberapa bagian seperti satuan pengamanan (satpam), supir dan pekarya. Objek Penelitian ini adalah karyawan golongan 1 di lingkungan Universitas Katolik Parahyangan yang berjumlah 146 dengan sample sebesar 107 karyawan. Peneliti hendak mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR. Adapun penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Analisis yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji model dan analisis regresi linier. Berdasarkan uji-t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

The objective of this research is to know and to analyse how work motivation influences employee's performance, using the unit analysis of level 1 employee in UNPAR. This level 1 employee is categorised into three groups, which are security, driver and office boy (pekarya). Sample of this research is 107 people selected from three groups of employee in UNPAR. Work motivation is the independent variable and performance employees is the dependent variable of this research. There are validity and reliability tests conducted in this research, followed by t-test and single regression test. This research finds that motivation positively influences the performance of employees.

Keywords: Motivation, Performance

Pendahuluan

Dalam suatu organisasi yang efektif, sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam mewujudkan hasil kerja yang optimal. Peranan penting dalam hal ini adalah sumberdaya manusia bukan hanya dalam mengelola karyawan tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses dan segala aktivitas organisasi. Sumberdaya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas sumberdaya manusia di dalamnya. Sumberdaya manusia harus semaksimal mungkin diarahkan potensinya untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, salah satunya adalah dengan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Seiring dengan perkembangan waktu, maka diperlukan pula pemeliharaan karyawan yang mampu menunjukkan kinerja yang optimal demi menunjang pelayanan baik bagi mahasiswa maupun seluruh komponen didalam UNPAR. Pelayanan yang baik mutlak menjadi tugas bagi semua pihak yang bekerja di lingkungan UNPAR mulai dari tenaga kependidikan / dosen, karyawan mulai dari pegawai penunjang (karyawan tata usaha, staf di fakultas atau di rektorat, pekarya, satpam) didalam lingkungan UNPAR. Keberadaan karyawan penunjang di UNPAR sendiri dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Karyawan golongan I : tenaga pelaksana meliputi Pekarya, Sopir, Satpam (Satuan Pengamanan).
2. Karyawan golongan II - IV: tenaga penunjang, baik karyawan di biro – biro maupun karyawan yang berada di fakultas-fakultas.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penelitian pada karyawan golongan 1 yang ada di UNPAR yaitu meliputi pekarya, supir dan satpam. Populasi dari karyawan golongan 1 di UNPAR adalah sebanyak 146 karyawan, dengan mengambil sample sebanyak 107 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah pemilihan *proportional random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil.

Tabel 1.1 Jenis dan Jumlah Karyawan Golongan I di UNPAR

NO	Jenis Karyawan Golongan 1	Jumlah
1.	Pekarya (<i>Office Boy</i>)	99 Karyawan
2.	Sopir	24 Karyawan
3.	Satuan Pengamanan (Satpam)	23 Karyawan
TOTAL		146 Orang

Sumber : Biro Sarana dan Prasarana UNPAR, 2014

Alasan mengapa peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada karyawan golongan 1 di UNPAR adalah adanya dugaan permasalahan didalam motivasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja karyawan golongan 1. Hal ini juga diperkuat dari wawancara peneliti dengan berbagai pihak yang terkait dengan karyawan golongan 1 di UNPAR. Dugaan tersebut seperti karyawan golongan 1 menyatakan merasa kurang mendapat perhatian dari pimpinan mereka serta mereka merasa bekerja hanya sebagai rutinitas belaka, mereka hanya bekerja sebatas untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Tidak hanya itu berdasarkan wawancara dengan pihak Biro Sarana Prasarana (BSP) Universitas Katolik Parahyangan yang menyatakan bahwa motivasi beberapa karyawan golongan 1 tersebut bisa jadi dikarenakan banyak hal yang mempengaruhinya, diantaranya adalah kurangnya pelatihan-pelatihan, rasa iri hati antara satu karyawan dengan karyawan yang lain, kemungkinan sistem jenjang karir yang panjang bagi karyawan golongan 1 dan kemungkinan-kemungkinan lainnya. Dalam hal ini, kepala BSP juga tidak memungkiri bahwa terdapat indikasi permasalahan didalam motivasi karyawan golongan 1 di UNPAR, hal ini tercermin dari perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut, namun sayangnya semua hal tersebut yang disampaikan diatas belum tercakup didalam penilaian kinerja sehingga untuk menilai dugaan motivasi yang rendah karyawan golongan 1 harus dilakukan penilaian lebih lanjut.

Memotivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Kegiatan memotivasi berkaitan dengan sejauh mana dorongan seseorang terhadap pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang motivasinya terhadap suatu pekerjaan rendah atau turun akan memiliki komitmen terhadap pelaksanaan penyelesaian pekerjaannya. Karyawan tersebut termasuk orang yang kurang semangat atau motivasi rendah.

Pada dasarnya, yang membuat karyawan kehilangan motivasi atau tidak semangat adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri. Menurut McClelland didalam *Organizational Behaviour*, Robbins dan Judge. 2007, untuk mengetahui apakah seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan tugas akan dapat diketahui dengan mengamati karyawan dengan tanda-tanda motivasi baik adalah :

- Bersikap positif terhadap pekerjaannya
- Menunjukkan perhatian yang tulus terhadap pekerjaan orang lain dan membantu mereka bekerja lebih baik
- Selalu menjaga keseimbangan sikap dalam berbagai situasi
- Suka memberi motivasi kepada orang lain walaupun kadang tidak berhasil
- Selalu berpikir positif dari suatu kejadian

Sedangkan untuk mengetahui apakah seorang karyawan kehilangan motivasi tidak selalu mudah karena jarang diungkapkan. Namun hal ini dapat diketahui dari perubahan sikap yang terjadi pada diri karyawan yang dapat diamati. Tanda-tanda sikap karyawan yang tidak memiliki motivasi kerja adalah :

- Tidak bersedia bekerjasama
- Tidak mau menjadi sukarelawan
- Selalu datang terlambat, pulang awal dan mangkir tanpa alasan
- Memperpanjang waktu istirahat
- Tidak menepati tenggat waktu tugas
- Tidak mengikuti standar yang ditetapkan
- Selalu mengeluh tentang hal sepele
- Saling menyalahkan dan tidak mematuhi peraturan

Dari pemaparan diatas terdapat beberapa indikator yang mencerminkan motivasi yang menurun berdasarkan pengamatan peneliti, seperti di beberapa bagian terkadang terdapat karyawan yang enggan melaksanakan tugas rutinitasnya dikarenakan terdapat karyawan lain yang dapat menggantikan posisinya, selain itu beberapa karyawan mengeluh tentang pekerjaannya dan saling menyalahkan bagian satu dengan bagian lainnya.

Berdasarkan latar belakang masalah yaitu adanya indikasi permasalahan pada motivasi karyawan yang berdampak pada kinerja pegawai tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 di UNPAR. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan golongan 1?
2. Bagaimana kinerja karyawan golongan 1?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan golongan 1 di UNPAR?

KERANGKA TEORITIS

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi berasal dari kata *motif* yang berarti "dorongan" atau rangsangan atau "daya penggerak" yang ada dalam diri seseorang.

Stephen P Robbins dalam *Organizational Behavior* (2006) menyatakan bahwa Motivation as the processes that count for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal. Berdasarkan pengertian tersebut maka motivasi dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Dari batasan pengertian motivasi diatas terlihat bahwa ada tiga hal yang termasuk di dalamnya antara lain upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Unsur upaya merupakan ukuran intensitas, bila seseorang termotivasi, ia akan mencoba mengulangi perbuatan sebelumnya. Akan tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengantarkan pada kinerja dan memberikan keuntungan. Bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi maka akan dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Dari penyampaian diatas dapat dilihat bahwa motivasi dapat bersumber dari dalam diri seseorang yang berupa kesadaran mengenai pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.

Motivasi memiliki tiga unsur yang paling berkaitan satu dengan yang lain, terdiri dari kebutuhan, dorongan dan tujuan. Sedangkan Heinz Weinhrice dan Harold koontz (1993, 462) mengemukakan motivasi adalah sebuah istilah yang umum digunakan untuk semua bentuk keinginan, kebutuhan, rasa aman.

Mengenai pengertian motivasi sendiri terdapat berbagai definisi, Stephen P. Robbins (2001) dalam bukunya *Organizational Behavior* mendefinisikan motivasi sebagai:

"The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by efforts ability to satisfy some individual need". Dari definisi tersebut terdapat tiga unsur yaitu effort, organizational goals dan needs. Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa terdapat proses pemenuhan pemuasan kebutuhan. Pengertian unsur needs atau kebutuhan dalam terminology mempunyai arti sebagai:

“some internal state that makes certain outcomes appear attractive”. Kebutuhan yang tidak terpuaskan akan mengarah pada ketegangan dalam diri individu sehingga individu tersebut akan bertindak atau bertingkah laku untuk berupaya memenuhi tujuan pemuasan kebutuhan. Jika pemuasan kebutuhan tersebut tercapai maka akan tercapai penurunan kebutuhan tersebut, untuk itu perlu dilakukan suatu usaha.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan teori harapan (victor vroom) dalam menjelaskan motivasi pada karyawan golongan 1 di UNPAR. Teori pengharapan (*expectancy theory*) pertama sekali dikemukakan oleh Victor Vroom yang mengatakan bahwa motivasi seseorang mengarah pada suatu tindakan yang bergantung pada kekuatan pengharapan. Tindakan tersebut akan diikuti oleh hasil tertentu dan bergantung pada hasil bagi seseorang tersebut. Teori pengharapan beragumen bahwa para karyawan menentukan terlebih dahulu tingkah laku apa yang dilaksanakan dan nilai yang diperoleh atas perilaku tersebut. Teori ini berpendapat bahwa seseorang akan termotivasi untuk melakukan sesuatu hal dalam mencapai tujuan apabila mereka yakin bahwa tingkah laku mereka mengarah pada pencapaian tujuan tersebut. Menurut Vroom, ada tiga aspek yang mempengaruhi motivasi yaitu ekspektansi, instrumen dan valensi.

- a. Ekspektansi (E) yaitu seberapa besar kemungkinan jika mereka melakukan perilaku tertentu mereka akan mendapatkan hasil kerja yang diharapkan (yaitu prestasi kerja yang tinggi).
- b. Instrumen (I) yaitu seberapa besar hubungan antara prestasi kerja dengan hasil kerja yang lebih tinggi (yaitu penghasilan, baik berupa gaji ataupun hal lain yang diberikan perusahaan).
- c. Valensi (V) yaitu seberapa penting seseorang menilai penghasilan yang diberikan perusahaan kepadanya, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh se-seseorang pada suatu saat, promosi, maka itu berarti baginya promosi menduduki valensi tertinggi.

Kreitner dan Kinicki (2007: 247-249) menjelaskan bahwa teori pengharapan memiliki tiga konsep kunci yaitu pengertian bahwa pengharapan (E) adalah harapan akan usaha dan kinerja (*effort-performance*), instrumentalitas (I) adalah persepsi kinerja-hasil (*performance-outcome*), dan valensi (V) merujuk pada nilai yang diberikan seseorang terhadap hasil (*outcome*). Dari penjelasan diatas maka Vroom membentuk motivasi adalah fungsi dari valensi, harapan dan instrumentasi.

$$\text{Motivasi} = \text{Expectancy} \times \text{Instrumentasi} \times \text{Valensi}$$

Menurut Robbins, et al. (2005:107) teori pengharapan merupakan penjelasan paling menyeluruh mengenai motivasi yang ada saat ini. Victor H. Vroom mengemukakan bahwa : Motivasi adalah produk tiga faktor, *Valence* (V) menunjukkan seberapa kuat keinginan seseorang untuk memperoleh suatu *reward*, misalnya jika hal yang paling didambakan oleh seseorang pada suatu saat, promosi, maka hal itu berarti baginya promosi menduduki *valensi* tertinggi; *Expectancy* (E), menunjukkan kemungkinan keberhasilan kerja (*performance probability*). Probability itu bergerak dari 0, (nol, tiada harapan) ke 1(satu, penuh harapan). *Instrumentality* (I), menunjukkan kemungkinan diterimanya *reward* jika pekerjaan berhasil. Victor Vroom mengemukakan bahwa teori harapan mencakup tiga variabel atau hubungan yaitu :

- 1) Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja, adalah kemungkinan yang dirasakan oleh orang tersebut bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu.
- 2) Instrumentalitas atau kaitan kinerja-imbalan yakni tingkat sejauh mana orang tersebut percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu itu menjadikan sarana untuk tercapainya hasil yang diinginkan.
- 3) Valensi atau daya tarik imbalan yakni bobot yang ditempatkan oleh orang tersebut ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai di tempat kerja. Valensi mempertimbangkan sasaran dan juga kebutuhan orang tersebut.

Kinerja

Konsep mengenai kinerja menurut Dessler (1992) mendefinisikan sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian, kinerja menfokuskan pada hasil kerjanya. Bernaders dan Russel (1993: 379) menyatakan kinerja sebagai “*performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period*”. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

As’ad (2001), William (2002), Mangkunegara (2004), Umam (2010) dan Bernadin dan Rusel (2010) memberikan definisi bahwa kinerja adalah hasil kerja individu maupun kelompok secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan peran dan tugasnya selama periode tertentu, yang dibandingkan dengan standar tertentu yang telah disepakati bersama sebelumnya, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja memiliki tiga bagian seperti berikut;

- a. Hasil kerja, yaitu keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung kuantitaas dan kualitasnya.
- b. Perilaku kerja yaitu perilaku pegawai yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Jika dilihat dari sifatnya, perilaku kerja terbagi menjadi dua bagian yaitu perilaku kerja umum dan perilaku kerja khusus.
- c. Sifat pribadi yaitu sifat yang ada hubungannya dengan pekerjaan, sehingga sifat-sifat tersebut harus ada dalam melaksanakan pekerjaan.

Hasibuan (1997) juga menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Menurut Robbins dan De Cenzo kinerja dapat di nilai dari empat dimensi yaitu: 1) kuantitas pekerjaan, 2) kualitas pekerjaan, 3) pengetahuan akan pekerjaan dan 4) ketergantungan pegawai terhadap supervisi (Robbins dan De Cenzo, 2007: 328). Adapun pengertian lain penilaian kinerja menurut Robert L Mathias dan John H Jackson : Penilaian kinerja merupakan bagaimana mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengomunikasikan informasi tersebut

Penilaian kinerja juga disebut pemingkatan karyawan, evaluasi karyawan, tujuan kerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian yang dilakukan tersebut akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan berkelanjutan.

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi pekerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Di sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Secara umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk meningkatkan produktivitas. Oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Sistem manajemen kinerja (*performance management system*) merupakan proses untuk mengidentifikasi, mengukur dan mengevaluasi kinerja karyawan dalam perusahaan. Perusahaan perlu menerapkan sistem manajemen kinerja yang baik agar para karyawan merasa adil dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standart*). Standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

Keith Davis (1985::484) pun mengemukakan bahwa terdapat banyak faktor dalam menentukan kinerja seorang karyawan / pegawai salah satunya adalah motivasi, Adapun dimensi kinerja yang diambil oleh peneliti adalah sebagaimana yang dikemukakan oleh Stephen Robbins (2001:232) ada 3 kriteria untuk mengetahui kinerja seseorang, yaitu :

1. Individual task outcomes, if ends count, rather than means, then management should evaluate an employee's task outcomes. Using task outcomes, a plant manager could be judged on criteria such as quality produced, scrap generated and cost per unit of production.

Jika yang dipentingkan adalah hasil (*ends*) ketimbang cara (*means*), maka manajer hendaknya mengevaluasi *task outcome* pegawai, dengan faktor-faktor yang diukur misalnya: kuantitas, kualitas, efisiensi waktu kerja, ketelitian, maksimalisasi sumberdaya.

2. Behaviors, it is difficult to identify spesific outcomes that can be directly attribute to an employee's action. This is particularly true of personnel in staff position and individuals whose work assignments are intrinsically part of a group effort.

Penilaian perilaku ini tidak harus selalu dikaitkan dengan produktivitas individu. Di sini juga termuat perilaku yang berkaitan dengan membantu orang lain, membuat saran untuk perbaikan, dan kesediaan individu untuk lembur (melakukan tugas tambahan) secara sukarela agar bisa meningkatkan efektivitas kelompok dan organisasi. Dapat dikatakan bahwa faktor subjektif atau kontekstual juga termasuk di sini. Faktor-faktor yang diukur misalnya loyalitas pada instansi, kemampuan memecahkan masalah, kemampuan menyelesaikan tugas,, dan kemampuan mengatasi situasi darurat.

3. Traits, the weakest set of criteria, yet one still widely used by organizations, is individual traits. They are weaker than either task outcomes or behaviors because they are farthest removed from the actual performance of the job itself.

Walaupun termasuk kriteria yang paling lemah, trait masih banyak digunakan oleh organisasi. Dikatakan lemah dibandingkan dengan task outcome atau behavior karena trait ini tidak selalu menunjukkan prestasi kerja aktual dari pekerjaan itu sendiri, misalnya memiliki "sikap yang baik", cerdas, ramah dalam memberikan pelayanan, kepuasan atas hasil/evaluasi kerja, itu mungkin tidak terlalu berkaitan dengan task-outcome yang positif. Walau begitu, kenyataan ini tidak bisa diabaikan begitu saja sebagai salah satu kriteria dalam menilai tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan pendapat Robbin tersebut maka kinerja seorang karyawan dapat dilihat dalam beberapa hal, pertama adalah hasil tugas individu, menilai hasil tugas karyawan dapat dilakukan pada suatu badan usaha yang sudah menetapkan standar kinerja sesuai dengan jenis pekerjaan, yang dinilai berdasarkan periode waktu tertentu, seperti laporan harian, memenuhi tuntutan waktu, hasil kerja. Bila karyawan dapat mencapai standar yang ditentukan berarti hasil tugasnya baik. Kedua adalah perilaku, badan usaha tentunya terdiri dari banyak karyawan baik bawahan maupun atasan, yang mempunyai perilaku sendiri-sendiri seperti cekatan atau tanggap, hadir tepat waktu dan rajin. Dimana setiap individu saling terlibat dan berkomunikasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Jika komunikasi terhambat, maka karyawan tidak dapat mencapai standar kinerja, yang akibatnya tujuan yang diharapkan tidak dapat tercapai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaannya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1997) yang menyatakan bahwa motivasi didefinisikan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Menurut Amstrong (1994), hubungan antara motivasi dan kinerja adalah positif karena karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Hal ini berarti, semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Doyle dan Wong (1998) mengemukakan kaitan antara motivasi berprestasi dan kinerja. Doyle dan Wong menyebutkan bahwa kesuksesan suatu bisnis tidak terlepas dari besarnya motivasi yang muncul dalam pribadi karyawan.

Pendapat yang serupa dikemukakan oleh Munandar. Menurut Munandar (2001: 87): "Kinerja adalah hasil interaksi antara motivasi kerja, kemampuan (*abilities*), dan peluang (*opportunities*)". Selanjutnya menurut Munandar (2001:104) menyatakan "Ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya manajer yang mempunyai motivasi prestasi yang

tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah”.

Dalam penelitian Luthans *et al* (2006: 297), menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik di Amerika Serikat memiliki dampak positif pada kinerja karyawan Rusia. Studi lain yang dilakukan oleh Luthans dan Weixing Li (2006: 297) menemukan bahwa kondisi psikologis positif dari karyawan di perusahaan milik negara China menunjukkan harapan dan resiliensi secara signifikan berhubungan dengan kinerja mereka, namun ciri evaluasi diri tidak berhubungan dengan kinerja.

Hipotesis Penelitian

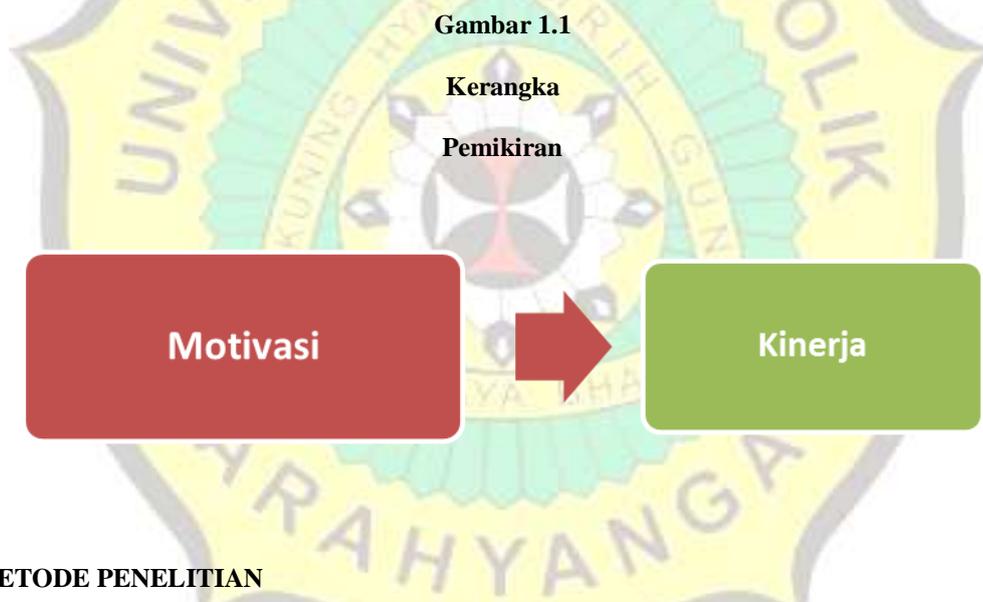
Hipotesis adalah pernyataan tentatif yang merupakan dugaan mengenai apa saja yang sedang kita amati dalam usaha untuk memahaminya. Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan yaitu : Motivasi Kerja (X) dan kinerja (Y). Dalam pelaksanaannya, dirumuskan dengan bentuk hipotesis sebagai berikut:

Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 UNPAR

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan golongan 1 UNPAR

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan golongan 1 UNPAR

Berdasarkan pengertian yang telah disampaikan sebelumnya, maka kerangka penelitian yang akan dilakukan berpegang pada kerangka pemikiran sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian ilmiah metode penelitian merupakan hal yang sangat penting karena berhasil tidaknya suatu penelitian dalam upaya pengujian kebenaran suatu hipotesis tergantung kepada metode yang telah digunakan. Dalam hal ini yang dikaji adalah faktor-faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di UNPAR khususnya karyawan golongan 1.

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif, dimana model penelitian ini berusaha untuk memaparkan permasalahan yang ada saat ini berdasarkan data yang kemudian data tersebut disajikan dan dianalisa serta di interptasikan. Dari hasil penelitian ini akan memberikan gambaran bagaimana variabel-variabel bebas (motivasi kerja) memberikan pengaruh kepada variabel terikatnya (kinerja).

TEKNIK ANALISIS DATA

Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer (data yang diperoleh langsung dari karyawan yang terpilih sebagai responden melalui pengisian kuesioner maupun wawancara) sedangkan data sekunder merupakan data penunjang yang diperoleh dari dokumen tertulis, literatur yang terkait dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah pemilihan *proportional random sampling* yaitu suatu cara pengambilan sampel yang dilakukan untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil.

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan golongan 1 yang ada di UNPAR yaitu meliputi pekarya, supir dan satpam. Populasi dari karyawan golongan 1 di UNPAR adalah sebanyak 146 karyawan. Untuk menentukan besarnya sampel dari populasi penelitian digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

n : besar sampel

N : besar populasi sebanyak 146

d : tingkat ketepatan yang diinginkan adalah 0,05

Maka untuk mencari sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{146}{1 + 146 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{146}{1 + 0,365}$$

$$n = \frac{146}{1,365}$$

$$n = 106,9 \sim 107$$

Sedangkan untuk sampel setiap bagian adalah sebagai berikut :

Pekarya (office boy)

$$n = \frac{99}{146} \times 107$$

$$n = 72,5 \sim 72$$

Sopir

$$n = \frac{24}{146} \times 107$$

$$n = 17,6 \sim 18$$

Satuan Pengamanan (Satpam)

$$n = \frac{23}{146} \times 107$$

$$n = 16,8 \sim 17$$

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah setiap hal dalam suatu penelitian yang datanya akan diperoleh. Dikatakan variabel karena nilai dari data tersebut beragam. Menurut Masri Singarimbun dan Effendi, operasional variabel adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur variabel.

Dalam penelitian ini variabel tersebut meliputi Motivasi (X) sebagai variabel *independent* serta Kinerja (Y) sebagai variabel *dependent*.

Operasionalisasi variabel dimaksudkan untuk mendeskripsikan dan menetapkan pengukuran terhadap variabel-variabel yang akan diamati. Operasionalisasi variabel tersebut penulis gunakan sebagai dasar dalam penyusunan kuesioner, sehingga dapat membantu dalam menyaring data setepat mungkin.

Variabel motivasi kerja mengacu pada *expectancy theory* yang dikemukakan oleh Victor Vroom dengan sub variabel *expectancy* (harapan atau kuatnya keyakinan bahwa upaya kerja akan menghasilkan penyelesaian suatu tugas), instrumentalitas (kaitan kinerja-imbalan yakni tingkat sejauh mana orang tersebut percaya bahwa bekerja pada tingkat tertentu itu menjadikan sarana untuk tercapainya hasil yang diinginkan), *valensi* (daya tarik imbalan yakni bobot yang ditempatkan oleh orang tersebut ke potensi hasil atau imbalan yang dapat dicapai di tempat kerja).

Sedangkan variabel terakhir adalah kinerja merunut pada teori Stephen P Robbins yaitu dimensi-dimensi kinerja yang terbagi menjadi :

- Individual task outcome / performance
- Behaviours
- Traits / sifat

Rancangan Analisis Data

Rancangan analisis data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, adapun pengertian skala likert menurut Uma Sekaran yang diterjemahkan oleh Kwan Men You, skala likert adalah sebagai berikut :

“skala likert adalah skala yang didesain untuk menelaah seberapa kuat subjek setuju dan tidak setuju dengan pernyataan pada skala 5 (lima) titik”. Dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Skala Likert

Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Tidak Berpendapat	Setuju	Sangat Setuju
1	2	3	4	5

Sumber : Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian*

“respon terhadap sejumlah item yang berkaitan dengan konsep atau variabel tertentu kemudian disajikan kepada tiap responden yang menggunakan skala interval.”

Berdasarkan pernyataan di atas maka dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari suatu pengukuran instrument dengan skala likert adalah data berbentuk interval, yang menunjukkan adanya pernyataan netral atau tidak berpendapat. Menurut Sugiyono masing-masing pernyataan mempunyai skor jawaban dan bentuk skor jawaban seperti yang disajikan pada tabel 1.3 adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3 Bobot Jawaban

JAWABAN PERNYATAAN	SKOR JAWABAN
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (ST)	4
Ragu-Ragu/Netral (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Kemudian hasil dari kuesioner diperoleh jawaban yang akan dibandingkan dengan hasil yang diharapkan kemudian dikalikan 100% sesuai dengan pendapat Suharsimi Arikunto yaitu :

$$\frac{\sum \text{Jawaban Kuesioner}}{\sum \text{Jawaban yang Diharapkan}} \times 100\%$$

Dari perhitungan di atas di dapat kriteria untuk pengambilan keputusan dengan menggunakan presentase seperti yang dikemukakan oleh Suharsimi Arikunto yaitu:

1. “1. Jika memiliki kesesuaian 76%-100% : Baik
2. Jika memiliki kesesuaian 56%-75% : Cukup Baik
3. Jika memiliki kesesuaian 40%-55% : Kurang Baik
4. Jika memiliki kesesuaian 0%-39% : Tidak Baik “

Uji Validitas Data Serta Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau keabsahan suatu alat ukur (Arikunto, 1995: 63-69 dalam Riduwan, 2010:109). Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner (Ghozali 2011:45)

Terdapat dua macam validitas penelitian, yaitu validitas internal dan eksternal. Validitas internal berkenaan dengan derajat akurasi desain penelitian dengan hasil yang dicapai. Validitas eksternal berkenaan dengan derajat akurasi apakah hasil penelitian dapat digeneralisasikan atau ditetapkan pada populasi dimana sampel tersebut diambil. Bila sampel penelitian representatif, instrumen penelitian valid dan reliabel (Sugiyono 2009:445-456).

Keputusan pada sebuah butir pernyataan dianggap valid dapat dilakukan dengan beberapa cara:

- Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Azwar, 1992, Sugiyono,1999)
- Jika koefisien korelasi *product moment* > r tabel (α ; n-2) n = Jumlah sampel.
- Nilai $\text{sig} \leq \alpha$

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relatif konsisten dari waktu ke waktu (Sulisyanto 2005:42)

ANALISA DAN PEMBAHASAN

Untuk menganalisis motivasi dan kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR tersebut, peneliti membagikan kuesioner sebanyak 107 responden terpilih dari masing-masing bagian yaitu pekarya, satpam dan supir dari 146 total populasi yang telah ditentukan. Data mentah yang diperoleh dari jawaban responden terhadap seluruh item pertanyaan kemudian akan dianalisis baik secara kuantitatif maupun kualitatif guna memperkaya informasi yang telah diperoleh.

Tabel 2.1 Hasil Deskriptif Sub variabel Ekspektansi

Peringkat	No Soal	Pertanyaan	Expc	Ket
1	(1)	Hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan	0,546	Sedang

E-Journal Graduate Unpar

Part A : Economics

Vol. 1, No. 2 (2014)

ISSN: 2355-4304

		usaha yang dikeluarkan		
2	(3)	Dengan ketrampilan yang saya miliki saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,535	Sedang
3	(4)	Petunjuk pekerjaan yang tersedia membantu saya dalam bekerja	0,537	Sedang
4	(2)	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya yakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0,535	Sedang
5	(5)	Dengan tingkat inisiatif yang saya miliki, saya percaya bahwa pekerjaan dapat saya lakukan dengan baik	0,535	Sedang

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Pengharapan atau kaitan usaha-kinerja (kemungkinan yang dirasakan oleh pegawai bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan menghasilkan tingkat kinerja tertentu). Berdasarkan hasil pengolahan data yang diperoleh, maka dapat disampaikan bahwa pada dasarnya karyawan golongan 1 di UNPAR telah memiliki keinginan untuk menjalankan pekerjaannya dengan maksimal, namun upaya yang dilakukan belum dirasakan kurang maksimal karena hal ini tercermin dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan seluruhnya termasuk kedalam kategori sedang . Kemungkinan yang dirasakan oleh karyawan golongan 1 bahwa melakukan sejumlah usaha tertentu akan tidak akan menghasilkan tingkat kinerja yang sangat hendak dicapai.

Hal ini juga didukung dengan wawancara dengan karyawan golongan 1 di UNPAR, mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan selama ini belum mendapatkan perhatian dari pimpinan serta tingkat usaha yang dikeluarkan belum sepadan dengan baik itu kemampuan dan keterampilan mereka. Tingkat pengetahuan mereka pun bisa dikatakan berjalan stasis dimana mereka hanya mengetahui mengenai rutinitas pekerjaan mereka, disamping itu mereka kurang termotivasi karena adanya kurang kepedulian antara rekan kerja. Berdasarkan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan golongan 1 di UNPAR, Hal ini ditambah dengan banyaknya karyawan yang tidak betah berada dibagiannya karena melihat bekerja di bagian lain dalam lingkungan UNPAR lebih baik dan menyenangkan, sebagai contoh: pekarya mengatakan lebih enak menjadi seorang satpam karena kerjanya hanya duduk-duduk saja, sedangkan sebaliknya satpam menyatakan lebih enak menjadi pekarya karena pekerjaannya sesuai dengan jam kantor dimana satpam harus menjalani pergantian jam kerja setiap minggu nya (*shift hour*). Hal ini perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan atau pihak terkait dalam lingkungan UNPAR agar karyawannya khususnya karyawan golongan 1 tidak merasa adanya perbedaan diantara satu sama lain dan melakukan pekerjaannya hanya sebagai karyawan yang menjalani rutinitas pekerjaannya, perlunya perhatian dari pimpinan ini yang diharapkan menumbuhkan adanya motivasi, pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan pekerjaannya menuju tercapainya efektivitas organisasi.

Tabel 2.2 Hasil Deskriptif Sub variabel Instrumentalitas

Peringkat	No Soal	Pertanyaan	Expc	Ket
1	(6)	jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, maka akan diberikan tanggung jawab yang lebih besar	0,532	Sedang
2	(8)	Jika pekerjaan saya lakukan dengan baik, maka rekan kerja saya akan memuji saya	0,521	Sedang
3	(10)	Promosi jabatan dapat saya peroleh ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik.	0,516	Sedang

E-Journal Graduate Unpar

Part A : Economics

Vol. 1, No. 2 (2014)

ISSN: 2355-4304

4	(7)	Jika saya melakukan pekerjaan dengan baik, maka atasan saya akan memuji saya.	0,486	Sedang
5	(9)	Berkesempatan untuk kenaikan gaji ketika saya dapat melakukan pekerjaan dengan baik.	0,460	Sedang

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Pada umumnya mereka merasakan bahwa sarana-sarana untuk memperlihatkan usaha mereka telah cukup mendukung, ini dapat dilihat pada adanya kenaikan gaji berkala setiap tahunnya bagi seluruh karyawan di UNPAR, tidak hanya itu ketika karyawan golongan 1 melakukan pekerjaannya dengan baik, rekan kerja banyak memberikan pujian, namun sayangnya hal ini tidak diikuti oleh perhatian dari pimpinan sejauh wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan karyawan golongan 1 di UNPAR.

Disamping hal itu, melihat dari indikator-indikator pertanyaan dari dimensi instrumentasi, terdapat jawaban yang masuk dalam susunan paling bawah dalam tabel nilai instrumentalitas, maka 3 terbawah adalah mengenai kesempatan promosi, perlakuan atau pujian atasan terhadap karyawan golongan 1 serta kesempatan mendapatkan kenaikan gaji.

Melihat 3 poin terendah dalam dimensi instrumentalitas, Hal ini senada dengan wawancara yang dilakukan oleh karyawan golongan 1. Mereka mengeluhkan bahwa promosi bagi karyawan golongan 1 hanya berdasarkan masa kerja bukan pada prestasi yang dicapai, jalur karir yang terlalu pendek bagi karyawan golongan 1 menjadi landasan mengapa promosi bagi mereka tidak dapat berjalan sesuai prestasi yang diraih. Selain itu walau terkesan sepele namun hampir sebagian dari total karyawan golongan 1 yang mendapat kesempatan untuk mengisi kuesioner ini, mengatakan bahwa perhatian dari pimpinan belum maksimal, mereka menyampaikan bahwa perhatian akan prestasi kerja dan pengakuan bagi karyawan menjadi hal tidak dapat dinomor dua kan. Disamping itu, kesempatan mendapatkan kenaikan gaji memang seluruh pegawai mendapatkannya dan dilakukan setahun sekali, benar bahwa kenaikan gaji diperoleh pada saat penilaian kinerja namun berdasarkan pengamatan peneliti bahwa penilaian masih dilakukan belum maksimal. Karena menurut karyawan golongan 1 yang diteliti mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan bagi karyawan yang sangat rajin dengan karyawan dengan yang tidak terlalu rajin. Karena pada akhirnya menurut mereka, penilainnya akan sama – sama saja, sejauh karyawan tersebut tidak melakukan pelanggaran atau tindakan yang melawan hukum.

Tabel 2.3 Hasil Deskriptif Sub variabel Valensi

Peringkat	No Soal	Pertanyaan	Expc	Ket
1	(14)	Mendapatkan promosi adalah menarik bagi saya, jika saya telah melakukan pekerjaan dengan baik.	0,098	Sedang
2	(11)	Mendapat tanggung jawab yang lebih besar adalah menarik bagi saya, jika saya melakukan pekerjaan dengan baik.	0,093	Sedang
3	(12)	Dipuji oleh atasan atas hasil pekerjaan yang telah saya lakukan adalah menarik bagi saya, jika saya melakukan pekerjaan dengan baik	0,084	Sedang
4	(15)	Mendapatkan kenaikan gaji adalah menarik bagi saya, jika saya melakukan pekerjaan dengan baik	0,074	Sedang
5	(13)	dihormati oleh rekan kerja adalah menarik bagi saya, jika saya melakukan pekerjaan dengan baik	-0,014	Rendah

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Dilihat dari dimensi valensi hasil yang terkategori cukup, Hal ini diperkuat dengan wawancara yang dilakukan dengan karyawan golongan 1 di UNPAR, melihat pada skor perolehan indikator dari dimensi valensi yaitu *reward* atau hal ingin dicapai oleh karyawan golongan 1 di UNPAR

pada dasarnya sudah cukup baik, namun yang perlu menjadi perhatian bagi pihak UNPAR adalah pencapaian untuk memperoleh *reward* seperti promosi, kenaikan gaji serta rasa memperhatikan sesama rekan kerja dirasakan oleh karyawan golongan 1 masih belum optimal, memang benar hal tersebut sudah tersedia dan dilaksanakan namun masih belum optimal. Seperti contoh, kenaikan gaji berkala menurut wawancara dengan beberapa pihak terkait, seluruh pegawai mempunyai kesempatan untuk memperoleh kenaikan gaji secara berkala (setiap 1 tahun), hal-hal yang dapat menunda kenaikan gaji tersebut hanya jika karyawan tersebut melakukan tindakan indisipliner atau perbuatan kriminal dan sejenisnya, namun tidak ada perbedaan karyawan satu dengan yang lain, artinya pegawai yang memiliki dedikasi yang tinggi terhadap pekerjaan dengan pegawai yang malas-malasan memiliki tingkat perolehan hasil yang sama. Mereka yang bekerja rajin dibayar sama dengan mereka yang tidak terlalu semangat dalam bekerja. Yang menjadi tolak ukur hanyalah masa kerja yang dimiliki oleh pegawai. Mereka yang rajin tetapi masa kerjanya lebih rendah dari mereka yang bekerja biasa saja tetapi masa kerjanya lebih tinggi maka *reward* seperti kenaikan gaji akan berbeda.

Tabel 2.4 Hasil Deskriptif Kinerja Dari Sub variabel *individual task outcome*

ITEM	Fi					Xi					Fi.xi				SKOR	Kategori		
	a	b	c	d	e													
1. Kualitas Kerja nyata yang dihasilkan		55	22	30		1	2	3	4	5			110	66	120	0	296	Rendah
2. Efisiensi waktu kerja (datang dan pulang sesuai dengan yang ditetapkan)		19	18	65	5	1	2	3	4	5			38	54	260	25	377	Cukup
3. Kuantitas Hasil Pekerjaan yang dihasilkan		45	29	30	3	1	2	3	4	5			90	87	120	15	312	Sangat rendah
Jumlah																985	Cukup	

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Skor pertanyaan

Minimum $1 \times 107 = 107$

Maksimum $5 \times 107 = 535$

Range $535 - 107 = 428$

Jenang range $428 : 5 = 85,6$

Dimensi individual task performance

Minimum $1 \times 3 \times 107 = 321$

Maksimum $5 \times 3 \times 107 = 1605$

Range $1605 - 321 = 1284$, Jenjang range $1284 : 5 = 256,8$

Tabel 2.5 Dimensi *individual task outcome*

Cukup (985)

Sangat rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat tinggi	
321	577,8	834,6	1091,4	1348,2	1605

Berdasarkan hasil pengolahan data mengenai kinerja khususnya melihat pada dimensi *individual Task Performance*, maka diperoleh nilai 985 yang termasuk kategori cukup menurut perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti. Hal ini senada dengan wawancara dengan kepala / pimpinan masing-masing unit dalam melakukan penilaian, sebagai contoh satpam yang ditugaskan untuk dinas malam, beberapa satpam menyatakan enggan untuk dinas malam karena beberapa alasan seperti kondisi kesehatan yang tidak memungkinkan, tidak hanya itu beberapa pekary yang mendapatkan tugas lembur dikarenakan tidak efisiensinya waktu yang digunakan oleh mereka. Pekerjaan rutin seharusnya diselesaikan satu hari masa kerja, namun dikarenakan beberapa hal seperti tidak sinkronnya tugas mereka dengan pihak terkait, sebagai contoh pekary harus mengantarkan surat ke suatu tempat, tetapi dalam perjalanan pekary tersebut mendapatkan tugas tambahan untuk membeli sesuatu sehingga mengesampingkan tugas pertamanya. Tidak hanya itu sebagai contoh supir banyak yang akhirnya harus menggunakan waktu lembur untuk melakukan pekerjaan mereka dikarenakan tugas-tugas diluar jam kantor yang banyak terjadi sesuai permintaan dosen atau pihak yang membutuhkannya.

Pihak UNPAR juga harus memperhatikan *job description* yang hendak diberikan kepada karyawan golongan 1, sehingga tidak terjadi penunjukkan terhadap salah satu karyawan saja untuk pekerjaan tertentu atau bahkan *overlapping* terhadap karyawan satu dengan yang lain.

Pada peningkatan kerja pegawai, agar dapat tercapai pekerjaan yang memiliki kualitas dan kuantitas tinggi, tentunya dukungan dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan yang lain sangat diperlukan pegawai bersangkutan agar tetap loyal dan setia terhadap organisasi tentunya dukungan seperti itu harus dilakukan setiap saat.

Tabel 2.6 Hasil Deskriptif Kinerja Dari Sub variabel *behavior*

ITEM	Fi					Xi					Fi.xi					SKOR	Kategori				
	a	b	c	d	e																
4. Displin pada aturan-aturan yang terdapat di UNPAR.		26	44	21	16	1	2	3	4	5					0	52	132	84	80	348	Cukup
5. Loyalitas pada Aturan-aturan yang ada di UNPAR.		39	38	28	2	1	2	3	4	5					0	78	114	112	10	314	Rendah
6. Kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang	1	18	50	23	14	1	2	3	4	5					1	36	150	92	70	349	Cukup

diberikan																		
7. Kemampuan memecahkan masalah dengan cepat	2	21	40	40	4	1	2	3	4	5								
											2	42	120	160	20		344	Cukup
8. Kemampuan mengatasi masalah darurat		24	44	32	7	1	2	3	4	5								
											0	48	132	128	35		343	Cukup
Jumlah																	1698	Cukup

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Skor pertanyaan

Minimum $1 \times 107 = 107$

Maksimum $5 \times 107 = 535$

Range $535 - 107 = 428$

Jenjang range $428 : 5 = 85,6$

Dimensi behaviour

**Tabel 2.7 Dimensi variabel *behavior*
Cukup (1698)**

Sangat Rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat Tinggi
535	936	1391	1819	2247
				2675

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Minimum $1 \times 5 \times 107 = 535$

Maksimum $5 \times 5 \times 107 = 2675$

Range $2675 - 535 = 2147$

Jenjang range $2147 : 5 = 428$

Berdasarkan hasil perolehan data dari kuesioner yang disebar, maka dalam melihat kinerja berdasarkan dimensi *behaviour* dapat dikatakan cukup. Melihat pada indikator-indikator nya seperti contoh loyalitas pada kepentingan-kepentingan tempat bekerja (UNPAR) karyawan golongan 1, dapat dikatakan rendah. Hal ini sesuai dengan hasil pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa karyawan golongan 1 tersebut. Pada dasarnya mereka merasa bahwa UNPAR merupakan tempat dimana mereka mencari nafkah sehingga mereka mengusahakan untuk tetap setia / *loyal* untuk melakukan kegiatan-kegiatan baik rutinitas ataupun insidental walaupun tidak jarang ada beberapa karyawan yang terkadang menolak untuk melakukan pekerjaan tersebut. Seperti contoh supir yang enggan untuk bertugas keluar kota, satpam yang menggunakan alasan kesehatan untuk tidak melakukan piket malam, pekaya senior yang enggan melakukan pengiriman surat-menyurat karena ada pekaya lain yang bisa diberikan tugas tersebut. sehingga diperlukan aturan mengikat dan *punishment* yang diberikan oleh bagian terkait maupun bagian kepegawaian yang akan mendukung peningkatan loyalitas dan disiplin pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Sedangkan melihat pada indikator disiplin, kemampuan menyelesaikan tugas yang diberikan, memecahkan masalah-masalah baik yang darurat atau rutinitas, pada umumnya karyawan golongan 1 dapat mengerjakannya dengan cepat dan baik.

Karyawan golongan 1 pada umumnya memiliki sikap kerja yang cukup. Mereka umumnya mau menjalankan tugas sesuai dengan instruksi atau arahan-arahan yang diberikan, hanya saja memang terdapat beberapa hal yang menjadi perhatian khusus, tentunya bagi bidang kepegawaian dan para pimpinan dalam hal ini atasan langsung dari karyawan golongan satu baik itu kepala bagian atau kepala biro sarana dan prasana yang harus menumbuhkan sikap-sikap yang mengatur

kedisiplinan dari pegawai, guna meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja karyawan golongan 1 di UNPAR.

Tabel 2.8 Hasil Deskriptif Kinerja Dari Sub variabel *trait*

ITEM	Fi					Xi					Fi.xi				SKOR	Kategori	
	a	b	c	d	e												
9. Bersikap baik kepada seluruh komponen yang ada di UNPAR		26	45	33	3	1	2	3	4	5		52	135	132	15	334	Cukup
10. Budi Pekerti		23	39	42	3	1	2	3	4	5		46	117	168	15	346	Cukup
11. Kemampuan untuk Mandiri, Kewibawaan dan kecapakan		20	53	21	13	1	2	3	4	5		40	159	84	65	348	Cukup
12. Integritas / keterpaduan dan kejujuran		27	51	27	2	1	2	3	4	5		54	153	108	10	325	Cukup
Jumlah															1353	Cukup	

Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Skor pertanyaan

Minimum $1 \times 107 = 107$

Maksimum $5 \times 107 = 535$

Range $535 - 107 = 428$

Jenang range $428 : 5 = 85,6$

Dimensi *trait*

Minimum $1 \times 4 \times 107 = 428$

Maksimum $5 \times 4 \times 107 = 2140$

Range $2140 - 428 = 1712$

Jenang range $1712 : 5 = 342,4$

Tabel 2.9 Dimensi variabel *trait*

Sangat rendah	Rendah	Cukup	Tinggi	Sangat tinggi	
428	770,4	1112,8	1455,2	1797,6	2140

Cukup (1353) Sumber : Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan hasil analisis di atas dapat diperoleh hasil bahwa kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR berdasarkan dimensi *trait* maka, dapat dikategorikan cukup. Hal ini senada dengan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pihak yang terkait dengan karyawan golongan 1 di UNPAR, karyawan harus memiliki kemampuan untuk bersikap baik dalam melayani semua pihak di lingkungan UNPAR, dengan didukung adanya pengalaman kerja yang cukup serta sikap-sikap yang mendukung terciptanya pelayanan yang optimal. Diharapkan dengan adanya pemenuhan indikator-indikator tersebut diatas dapat membentuk kinerja yang optimal pula bagi karyawan golongan 1 di UNPAR.

Permasalahan yang mendasar mengenai kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR melihat pada indikator-indikator pada kuesioner yang dibagi dapat dilihat pada: Kualitas kerja yang masih rendah, kuantitas waktu kerja, serta loyalitas kerja yang terkategori masih rendah. Seperti

penjelasan sebelumnya untuk mengatasi masalah kinerja belum optimal di beberapa indikator maka, khususnya untuk kualitas kerja, pihak terkait di UNPAR sebaiknya memberikan informasi mengenai *job description* yang mendetail serta cara-cara untuk mencapai penilaian yang baik dalam bidang pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan wawancara beberapa karyawan golongan I yaitu mereka merasa pada saat masuk bekerja sampai saat ini mereka tidak mengetahui secara detail mengenai tugas mereka. Mereka hanya melakukan rutinitas karena arahan yang umum dari pimpinan mereka, seperti contoh supir menjemput dan mengantar dosen dan jajaran pihak UNPAR yang hendak berpergian dalam kepentingan UNPAR, tanpa harus mendapatkan bagaimana cara membuka pintu mobil kepada para dosen yang hendak di antar – jemput, bagaimana tata cara berbicara yang santun kepada pengguna kendaraan tersebut sampai bagaimana mengatur jadwal bertugas untuk mengantar dan menjemput sehingga tidak terkesan supir hanya bertugas di waktu-waktu tertentu saja.

Disamping itu melihat dari indikator mengenai kuantitas serta loyalitas kerja karyawan golongan I yang masih rendah, sebaiknya dilakukan juga sosialisasi mengenai bagaimana mereka dapat memperbaiki perilaku dan mencapai kinerja yang optimal. Hal ini tentunya dapat dilakukan pembenahan dengan pemberian pelatihan-pelatihan dalam penyelesaian masalah, adanya pelatihan mengenai pengembangan sumber daya manusia terhadap pentingnya kerjasama dan keyakinan diri dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan tugas, serta pelatihan dalam hal mengadakan pertemuan rutin untuk meningkatkan kerjasama karyawan dan mendukung dalam inisiatif karyawan untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Analisis Koefisien Determinasi
Tabel 2.10 koefisien determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,792 ^a	,628	,624	3,78672

Sumber : hasil penelitian, 2014

Koefisien determinasi digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui besar kontribusi motivasi terhadap kinerja pegawai golongan I. Berdasarkan output di atas diperoleh nilai R^2 (R square) sebesar 0,628 atau 62,8%. Dengan demikian maka motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai golongan I sebesar 62,8%. Sedangkan sisanya 37,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti. Hal tersebut dapat dilihat dari perhitungan berikut.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,792^2 \times 100\%$$

$$Kd = 0,628 \times 100\%$$

$$Kd = 62,8\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas diperoleh nilai Kd sebesar 62,8%. Dengan demikian maka motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja sebesar 62,8% Sedangkan sisanya 37,2% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti.

Analisis Regresi

Analisis regresi dipakai secara luas untuk melakukan prediksi dan ramalan, dengan penggunaan yang saling melengkapi. Analisis ini juga digunakan untuk memahami variabel bebas mana saja yang berhubungan dengan variabel terikat, dan untuk mengetahui bentuk-bentuk hubungan tersebut.

Tabel 2.11 Regresi Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,071	1,546		5,866	,000
	motivasi	,568	,043	,792	13,308	,000

Sumber: hasil penelitian, 2014

Pada tabel 2.11 dapat diketahui hasil pengolahan data analisis regresi dengan persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 9,071 + 0,568X$$

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diartikan sebagai berikut:

$$Y = 9,071 + 0,568X$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen (nilai yang diprediksikan)

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan:

1. Variabel motivasi memiliki arah positif terhadap kinerja
2. Koefisien motivasi memberikan nilai sebesar 0,568 yang berarti bahwa jika tingkat motivasi semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh persamaan regresi sederhana $Y = 9,071 + 0,568X$. Dari hasil regresi tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR dipengaruhi oleh motivasi, sehingga apabila motivasi kerja karyawan tinggi maka tingkat kinerja mereka juga akan tinggi, dimana peningkatan motivasi kerja dapat dilakukan dengan memberi perlakuan pada Valensi, Instrumentalitas dan Ekspektansi yaitu dengan jalan meningkatkan promosi bagi karyawan yang berprestasi serta pujian dari atasan sehingga karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi karena terpacu untuk mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka.

Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Golongan 1 UNPAR

Ho : Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan golongan 1 UNPAR

Ha : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan golongan 1 UNPAR

Hipotesis ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil pembahasan maka Hipotesis awal (Ho) ditolak, dan Hipotesis Akhir (Ha) diterima.

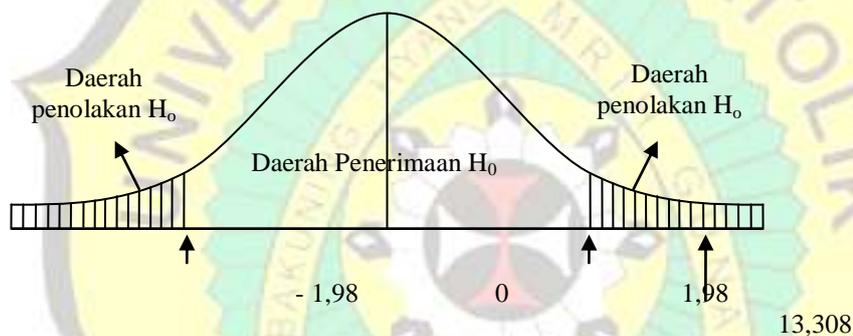
Analisis Uji t

Tabel 2.12 Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,071	1,546		5,866	,000
motivasi	,568	,043	,792	13,308	,000

Sumber : hasil penelitian, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan software SPSS 20.0 diperoleh nilai t_{hitung} untuk motivasi (X_1) sebesar 13,308. Dengan mengambil tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dan $df=106$, maka di dapat nilai t_{tabel} 1,98. Dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,308 > 1,98$) maka H_0 ditolak. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai golongan I. Jika disajikan dalam kurva Uji t maka dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Berdasarkan hasil perhitungan uji-t dan gambar di atas, maka dapat diketahui bahwa nilai t hitung berada dalam daerah penolakan H_0 , dengan demikian dapat dinyatakan bahwa dengan taraf signifikansi sebesar 5% atau dengan taraf kepercayaan 95% diperoleh kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai golongan I.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan secara keseluruhan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan golongan I di Universitas Katolik Parahyangan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa tingkat motivasi karyawan golongan I di UNPAR termasuk kategori sedang sesuai dengan perhitungan yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 107 karyawan golongan I di UNPAR, namun dengan hasil tersebut terdapat beberapa indikator yang masih terkategori rendah seperti perhatian dari rekan kerja serta perhatian pada sarana-sarana untuk dapat memotivasi karyawan seperti *reward* bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang optimal sehingga dapat menimbulkan rangsangan untuk berprestasi, tidak hanya hasil perhitungan tersebut, hal ini juga didukung dengan hasil wawancara dengan pihak-pihak terkait (biro sarana dan prasarana, biro kepegawaian serta wawancara langsung dengan karyawan golongan I di UNPAR)

Tingkat kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR yang terdiri dari beberapa indikator seperti : *Individual Task Outcome*, *Behaviour* dan *trait* menunjukkan masing-masing masuk kedalam kategori cukup / sedang.

Dalam hal ini mencerminkan bahwa kinerja karyawan golongan 1 di UNPAR masih memerlukan perbaikan dan perhatian dalam guna mencapai kinerja yang optimal, hanya saja perlu diperhatikan beberapa indikator yang dalam penilaian kinerja masih rendah seperti masalah loyalitas, kuantitas dan kualitas hasil kerja. Sedangkan disisi motivasi, yang harus diperhatikan adalah bagaimana meningkatkan motivasi yang cenderung masih rendah.

SARAN

Para pegawai mendambakan bahwa kinerja mereka akan berkorelasi dengan imbalan-imbalan yang diperoleh dari organisasi. Para pegawai menentukan pengharapan mengenai imbalan dan kompensasi yang diterima jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Pengharapan ini menentukan tujuan dan tingkat kinerja di masa yang akan datang. Pada tahap berikutnya seorang pegawai melakukan pekerjaan pada tingkat kinerja tertentu yang dievaluasi oleh organisasi; dan organisasi memberikan imbalan terhadap kinerjanya. Selanjutnya pegawai mempertimbangkan hubungan antara kinerja yang telah mereka berikan pada organisasi, imbalan yang mereka terima yang dikaitkan dengan kinerja serta kewajaran hubungan tersebut. Pada akhirnya pegawai menentukan tujuan dan pengharapan baru berdasarkan pengalaman sebelumnya dalam organisasi.

Jika pegawai melihat bahwa kerja keras dan kinerja yang tinggi diakui dan diberikan imbalan oleh organisasi, mereka akan mengharapkan hubungan seperti itu berlanjut terus di masa yang akan datang. Untuk mempertahankan pertalian antara kinerja dengan motivasi pegawai ini perlu adanya: penilaian kinerja pegawai yang akurat serta imbalan yang langsung berhubungan dengan tingkat kinerja.

Merunut pada teori ekspektansi, maka terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan oleh pihak UNPAR dalam meningkatkan kinerja karyawannya:

Karyawan golongan 1 di UNPAR akan termotivasi untuk melakukan tugas-tugas mereka ketika mereka mendapatkan imbalan yang berimbang terhadap kinerja mereka. UNPAR dalam hal ini perlu memberikan perhatian mengenai *reward* terhadap karyawan golongan 1 yang memang memiliki tindakan untuk mencapai kinerja yang optimal tersebut. Sehingga diharapkan karyawan termotivasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya melalui sarana-sarana mencapai kinerja yang optimal. karyawan termotivasi untuk berperilaku dalam cara-cara yang mendapat pengukenan dari pimpinan mereka atau pegawai lainnya. Disamping itu, melalui hasil wawancara dengan para karyawan golongan 1 di UNPAR, pada umumnya merasakan penilaian kinerja yang dilakukan selama ini tidak terlalu objektif, banyak yang merasa sudah bekerja secara maksimal tetapi penilaian yang diperoleh sama dengan karyawan yang menurut karyawan tersebut bekerja secara malas-malasan. Hal ini berdampak pada pendapatan yang yang diperoleh (kenaikan gaji berkala), sebaiknya pihak UNPAR mulai melakukan penilaian kinerja berdasarkan hasil kerja yang dihasilkan serta bersifat objektif dengan memberikan *reward* (bonus) or *punishment* (teguran) apabila dalam penilaian kinerja karyawan tersebut bekerja dengan maksimal atau tidak.

Terakhir, pihak UNPAR perlu meningkatkan motivasi kerja dan memberikan apresiasi yang sesuai dengan karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik serta diharapkan kedepan adanya pengembangan teori serta konsep dalam penelitian ini guna mendapatkan motivasi dan kinerja yang optimal karyawan golongan 1 di UNPAR dimasa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1993, *Prosedur Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Amstrong, Michael, 1994, "*Handbook of Personal Management Practise*", 4th Edition, Kopan Page Ltd., London.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Campbell. J. P., and Campbell, R. J., 1990, *Productivity in organizations*. San Fransisco: Josey-Bass Publisher.
- Callus, R. (2005), 'ANZ', in Callus, R. (ed), *Performance Management: HiP HR in Practice*, ACIRRT, University of Sydney, Sydney
- Cherrington, D. J. (1991), 'Need theories of motivation', in Steers, R. M. & Porter, L.W. (eds), *Motivation and Work Behavior*, 5th edn, McGraw-Hill, New York, pp. 31–43.
- Coralie, Bryant and Louise G. White, 1982, *Managing Development in The Third World*, Westview, Boulder, Colorade.
- Davis, Keith & and John W. Newstrom, 1994, *Human Behavior at Work : Organizational Behavior*, Terjemahan : Agus Dharma, Jakarta: Erlangga.
- Decenzo, David A. dan Stephen P. Robbins, 2007, *Fundamentals of Human Resource Management*, edisi ke-9, John Wiley & Sons.
- Franklin Lakes, NJ Robin Kessler, *Competency – Based Performance Reviews, How to Perform Employee Evaluations the Fortune 500 Way*. The Career Press, Inc 2007.
- Gary Cokins, *Integrating Strategy Execution, Methodologies, Risk, and Analytics*. John Wiley & Sons, Inc.
- Handoko T. Hani, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- John Shield. 2007, *Managing Employee Performance And Reward, Concepts, Practices and Strategies*. Cambridge University Press.
- Robbins Stephen. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prehalindo.
- Riduwan, B.A. 2010. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta
- Robbins, Stephen P, 1996, "*Organizational Behavior Concept, Controversiest, Application*", Eaglewoods Cliffs, Prentice Hall Inc.
- Robbins, Stephen P.& Coulter, Marry, 2005, *Perilaku Organisasi "Konsep, Kontroversi & Aplikasi"* (Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka), Jakarta: Prenhalindo.
- Silalahi, Ulber., 2012, *Metode Penelitian Sosial*, Refika Aditama, Bandung

Sumber Lainnya:

Mulyadi, Hasan., 2005, Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Kesempatan Karyawan Terhadap Kinerja di Kantor Pelayanan Pajak Bandung Cibenyuing. Tesis Magister Manajemen. Universitas Katolik Parahyangan, Bandung

Tursinah, Tuti, 2002, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia (Study Kasus Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Propinsi Jawa Barat)* (Tesis), Bandung: University Padjadjaran

Ayus, Al Huda, 2002, *Hubungan Motivasi, Kemampuan, Kedisiplinan, Fasilitas kerja, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas Tenaga Kerja pada PT Bangkinang Crumb Rubber di Pekanbaru* (Tesis). Bandung Program Magister Manajemen Unpad.

Siti Nur Aisyah, 2012, *Hubungan Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Biro Tata Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Tengah*. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.

~ 0 ~

