

ANALISIS FAKTOR MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DENGAN PENDEKATAN TEORI MASLOW PADA PT. SMART TBK PADANG HALABAN

Jenni Sukmal¹, Basyarul Ulya²

¹² Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Manajemen, Universitas Al Washliyah Labuhanbatu, Rantauprapat, Indonesia)

Email: ¹jenisukmal7@gmail.com ²ulyabasyarul@gmail.com,

ABSTRAK

Untuk mencapai tujuan perusahaan dibutuhkan kompetensi sumber daya manusia yang handal dalam memotifasi kinerja pegawai. Pegawai sebagai ujung tombak terpenting yang dibutuhkan perusahaan yang merupakan orang - orang yang mampu memberikan tenaga, bakat, kemampuan, kreatifitas, dan kekuatan mereka untuk kemajuan perusahaan.

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui kajian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT.SMART Tbk. Teori yang digunakan dalam kajian ini adalah pendekatan teori Maslow, berkaitan dengan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk disukai dan disayangi, kebutuhan untuk dihargai, kebutuhan untuk aktualisasi diri. Jenis kajian ini adalah deskriptif kuantitatif, dan sifat kajian ini adalah deskriptif *eksplanatory*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara dan pertanyaan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda (regresi sederhana). Populasi pada penelitian ini sebanyak 256 orang dengan sampel kajian ini sebanyak 51 orang. Sampel pada kajian ini menggunakan *teknik simple random sampling*.

Hasil kajian ini berdasarkan uji parsial (uji t) makin besar motivasi dan prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMART Tbk. Ini berarti PT. SMART Tbk harus memberikan perhatian yang besar terhadap faktor kompetensi karna semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang karyawan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut di perusahaan.

Kata kunci : Motivasi, Prestasi kerja dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Seiring berkembangnya ilmu pengetahuan saat ini yang disadari dengan terciptanya mesin dan peralatan canggih, serta munculnya inovasi - inovasi kerja. Perusahaan memerlukan seorang manajer yang mampu membangkitkan semangat dan motivasi kerja kepada karyawan dengan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan.

Adapun tujuan perusahaan pada umumnya adalah mencapai keuntungan serta berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka perusahaan melakukan kegiatannya dengan menggunakan faktor produksi yaitu alam, modal, kemampuan, teknologi, keterampilan tenaga kerja dan lain - lain. Salah satu faktor yang paling penting adalah tenaga kerja, karena teknologi yang sempurna bila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka perusahaan tidak akan mampu berjalan dengan baik. Sebagai motivasi sumber daya manusia untuk bekerja lebih giat, dalam kehidupan mereka melakukan berbagai macam kegiatan diantaranya adalah perilaku manusia itu sendiri. Perilaku manusia sekarang hanyalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka, sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung.

Adanya pemberian motivasi ini berarti telah memberikan kesempatan terhadap karyawan yang menjadi bawahannya sehingga karyawan mampu mengembangkan kemampuannya. Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang maksimal bagi karyawan agar dapat berbuat dan memproduksi. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha motivasinya untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan - kebutuhan manusia.

Prestasi kerja karyawan merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Salah satu usaha yang tepat untuk dilakukan agar mereka mau bekerja dengan giat adalah melakukan motivasi.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya (Hasibuan:1991:105). Sedang timbulnya prestasi dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong, baik yang berasal dari luar individu maupun dari dalam individu. Daya perangsang, daya pendorong, motivasi yang mendorong karyawan untuk mau ikut bekerja dengan giat berbeda antara karyawan yang satu dan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, tujuan, dan kebutuhan dari masing – masing karyawan untuk bekerja. Untuk itu kebutuhan karyawan baik yang bersifat material maupun yang bersifat non material hendaknya dipenuhi sesuai dengan harapannya apabila prestasi kerja karyawan diharapkan tinggi.

Penjelasan mengenai konsep motivasi manusia menurut Abraham Maslow mengacu pada lima kebutuhan pokok yang disusun secara hirarkis. Menurut Maslow, manusia termotivasi untuk memenuhi kebutuhan - kebutuhan hidupnya. Kebutuhan - kebutuhan tersebut memiliki tingkatan atau hirarki, mulai dari yang paling rendah (bersifat dasar / fisiologis) sampai yang paling tinggi (aktualisasi diri). Adapun hirarki kebutuhan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis atau dasar.
2. Kebutuhan akan rasa aman.
3. Kebutuhan untuk dicintai dan disayangi.
4. Kebutuhan untuk dihargai.
5. Kebutuhan untuk aktualisasi diri.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis memilih sebuah judul yaitu **“Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Pendekatan Teori Maslow Pada PT. SMART Tbk”**. Diharapkan dapat digunakan sesuai dengan tujuannya.

I. KAJIAN TEORI

Motivasi secara umum mempunyai pengertian, suatu kebijaksanaan oleh pimpinan perusahaan sebagai pendorong kerja karyawan agar dapat bekerja lebih produktif guna mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Pengertian motivasi menurut Ranupandojo dan Husnan (1990:197), menyatakan motivasi adalah merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

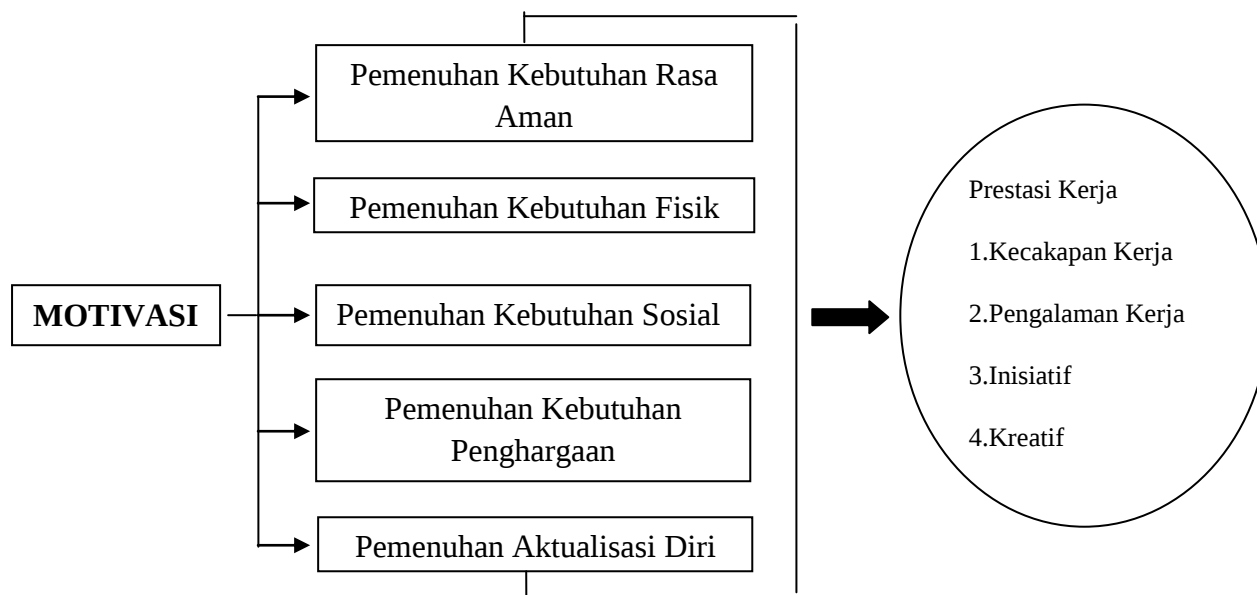
Sedangkan pengertian motivasi menurut Wahjosumidjo (1992:177), motivasi ialah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Teori Motivasi

Menurut Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan (1990:188), teori motivasi terdiri dari :

- a. *Content Theory* (pemahaman).
- b. *Process Theory* (pendekatan / menekankan mencapai tujuan)
- c. *Reinforcement Theory* (penjelasan bagaimana kansekuensi perilaku di masa yang lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang)

Teori Maslow mengasumsikan bahwa orang berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis) sebelum berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (realisasi tinggi). Maslow (1995: 7) menyatakan bahwa kebutuhan tidak muncul secara bersama – sama pada saat yang sama. Kebutuhan yang lebih rendah dipenuhi terlebih dahulu sebelum kebutuhan yang lebih tinggi mulai mengendalikan perilaku seseorang. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi maka berhentilah daya motivasinya atau kebutuhan tersebut tidak dapat lagi memotivasi perilaku.



Gambar . Kerangka Berfikir

II. METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi menurut pendapat Arikunto (2002:108) mengungkapkan bahwa populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Populasi yang ada dalam PT. SMART Tbk pada Devisi 5 berjumlah 256 karyawan.

2. Sampel

Sebuah sampel merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan yang dipilih secara cermat agar mewakili populasi itu. Menurut Arikunto (2002:109), sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti untuk mendapatkan sampel yang representatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 51.

Definisi Operasional Variabel

Konsep	Variabel	Indikator
Motivasi Kerja	1. Kebutuhan Fisik (X1)	X1.1 Kecukupan Gaji X1.2 Kesesuaian Gaji X1.3 Kondisi Penerangan X1.4 Kondisi Kebersihan
	2. Kebutuhan Rasa Aman (X2)	X2.1 Jaminan Sosial X2.2 Jaminan Hari Tua
	3. Kebutuhan Sosial (X3)	X3.1 Hubungan interpersonal dengan atasan X3.2 Hubungan interpersonal dengan rekan kerja

	4. Kebutuhan Penghargaan (X4)	X4.1 Bonus X4.2 Penghargaan X4.3 Jabatan X4.4 Tanggung jawab
	5. Kebutuhan Aktualisasi Diri (X5)	X5.1 Prestasi dalam kerja X5.2 Kesempatan berkreaitivitas X5.3 Pertumbuhan dan perkembangan diri
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja (Y)	Y1. Kecakapan kerja Y2. Pengalaman kerja Y3. Inisiatif Y4. Kreatif

Data : Diolah berdasarkan Teori Maslow

A. Metode Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan maka kami menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari dua variabel Arikunto (1998:309), yang secara umum data hasil pengamatan dipengaruhi oleh variabel bebas.

$$y = a + b_1.x_1 + b_2.x_2 + b_3.x_3 + b_4.x_4 + b_5.x_5 + e$$

Dimana :

y = prestasi kerja karyawan

x1 = kebutuhan fisik

x2 = kebutuhan rasa aman

x3 = kebutuhan sosial

x4 = kebutuhan penghargaan

x5 = kebutuhan aktualisasi diri

VI. PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Dari hasil kuisioner yang disebar maka Rekapitulasi Analisis dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Analisis Regresi Berganda

Rekapitulasi Analisis Regresi Berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
(Constant)	0,607		3,787	0,00
X1	0,167	0,222	5,333	0,00
X2	0,180	0,431	10,337	0,00
X3	0,139	0,223	5,277	0,00
X4	0,179	0,365	8,205	0,00
X5	0,169	0,413	9,426	0,00
Adjusted R ²	0,918			
R ²	0,926			
R	0,963			
F-hitung	113,304			
Sig. F	0,00			
Durbin-Watson				
Alpha (α) = 5%	2.112			

Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Untuk analisis regresi berganda ini bentuk dari fungsi linieritasnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Prestasi kerja} = 0,607 + 0,167 X1 + 0,180 X2 + 0,139 X3 + 0,179 X4 + 0,169 X5$$

Dijelaskan bahwa konstanta sebesar 0,607 artinya jika tidak ada X1 maka prestasi kerja adalah sebesar 0,607. Sedangkan nilai koefisien regresi artinya jika variabel X1, X2, X3, X4 dan X5 masing – masing dinaikkan satu satuan maka prestasi kerja akan meningkat berturut – turut sebesar 16,7%, 18%, 13,9%, 17,9% dan 16,9%.

Dari hasil analisis diatas dapat dilihat bahwa seluruh variabel independen mempunyai hubungan yang positif dan signifikan. Nilai beta terbesar yang telah terstandarisasi terdapat pada variabel X2 yaitu sebesar 0,431 sedangkan nilai terendah terdapat pada X1 yaitu sebesar 0,222.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Didapat bahwa motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja dengan nilai koefisien determinan sebesar 0,92 atau 92%, artinya jika motivasi meningkat maka prestasi kerja akan meningkat.
2. Didapat bahwa variabel kebutuhan fisik (X1) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,222. Variabel kebutuhan rasa aman (X2) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,431. Variabel kebutuhan sosial (X3) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,223. Variabel kebutuhan penghargaan (X4) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,365. Variabel kebutuhan aktualisasi diri (X5) berpengaruh positif secara parsial terhadap prestasi kerja dengan nilai beta sebesar 0,413.
3. Variabel kebutuhan rasa aman (X2) merupakan variabel yang berpengaruh secara dominan terhadap prestasi kerja dengan nilai beta terbesar daripada variabel lainnya yakni 0,431 dan nilai t hitung sebesar 10,337.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Fikri Jahrie dan S. Hariyoto, *Human Resources Manajemen (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta, AIMI, 1999.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Penerbit Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta.
- Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 1989.
- Bambang Kusriyanto, *Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Pustaka Binaman, Jakarta, 1993.
- Dajan, Anto, 1986. *Pengantar Metode Statistik*. Jilid 1 dan 2. LP3ES. Jakarta.
- Hafied Cangara, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Edisi Revisi, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008.
- Hasan, T. Muhammad. 2002. *Dinamika Kehidupan Religius*, Lista Fariska Putra, Jakarta.
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta, Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama, 1998.
- Hasibuan, Malayu SP. 1991. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Haji Mas Agung.
- Keith Davis & John W. Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 2, Jakarta, Erlangga, 1993.
- Manullang. 1981. *Dasar – Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, FISIPOL-UGM, 1994.
- Muhammad Muhyidin, *17 Rukun Berbisnis dengan Allah*, DIVA Press, Jakarta, 2008.

- M. Quraish Shihab, *Membedakan Al-Qur'an*, Mizan, Jakarta, 1994.
- Qardhawi, Yusuf. 2001. *Peran Nilai Moral Dalam Perekonomian Islam*. Robbani Press, Jakarta.
- Santoso, Singgih dan Fandi Tjiptono, *Riset Pemasaran : Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2004
- Sedarmayanti, *Good Governance dan Good Corporate Governance*, Bagian Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju, 2007.
- Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Ketiga, Bandung, CV. Mandar Maju, 2009.
- Siagian, Sondang P, 1995, *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Singarimbun, Masri, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta, 1989.
- Sugiyono, *Metodologi Penelitian Bisnis*, CV. Alfabeta, Bandung, 1999.
- Supranto, J., *Statistik Teori dan Aplikasi*, Edisi Ketujuh, Erlangga, Jakarta, 1997.
- Stoner, James A.F., *Manajemen*, Terjemahan Jilid 2, Jakarta, Penerbit Erlangga, 1986.
- Thorik Gunara, *Komunikasi Rasulallah*, Refika Offset, Bandung, 2009.,