



# Jurnal PENGEMBANGAN BISNIS & MANAJEMEN

**KAJIAN PROMOSI PADA KEMAMPUAN LAYANAN PEMASARAN  
TERHADAP INTENSI BELI KONSUMEN PADA PT. GHI JAKARTA**  
*Boyke Hatman*  
(1-12)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI**  
*Wakhyudin & Muhammad Faiz*  
(13-25)

**ULASAN KRITIS ATAS PENDEKATAN MANAJEMEN  
KEBIJAKAN PEMBANGUNAN**  
*Sasli Rais*  
(26-47)

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, INDEPENDENSI, DAN PENGALAMAN AUDIT TERHADAP  
PROFESIONALISME AUDITOR DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS AUDIT  
INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN RI**  
*Pandoyo*  
(48-69)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS 1 TANJUNG  
PRIOK JAKARTA**  
*Endro Praponco & Rahmatia*  
(70-84)

**MANAJEMEN KEUANGAN PERAN DAN FUNGSI NYA  
DALAM PERUSAHAAN**  
*Djano Lastro*  
(85-92)

**SELUK BELUK BERBISNIS DI DUNIA MAYA  
(Penjelajahan E-Bisnis dan E-Commerce)**  
*Windarko*  
(93-98)

**PENGARUH UTANG PEMERINTAH, DANA INFRASTRUKTUR,  
ROA DAN DER TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUBSEKTOR KONSTRUKSI  
DAN BANGUNAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**  
*Ferstmawaty Tondang*  
(99-112)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. AMANDHA CIPTA WISATA**  
*Jatenangan Manalu*  
(113-128)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT. OLX INDONESIA**  
*Badrian*  
(129-145)

**PERAN KOPERASI PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**  
*Nazori Effendy*  
(146-155)



*Jurnal*  
**Pengembangan Bisnis dan Manajemen**

Jurnal Pengembangan Bisnis dan manajemen (Jurnal PBM) diterbitkan oleh Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pengembangan Bisnis dan Manajemen (STIE PBM) Jakarta. Tujuan diterbitkannya Jurnal PBM adalah untuk sarana komunikasi hasil-hasil penelitian maupun tinjauan atau kajian ilmiah di bidang pengembangan bisnis dan manajemen meliputi : Manajemen Umum, Pemasaran, Keuangan, Produksi/Operasional, SDM, Strategi, Akuntansi, Kualitas dan hal-hal lain yang berkaitan dengan bidang bisnis dan manajemen. Redaksi menerima naskah atau artikel untuk dimuat dalam jurnal PBM namun redaksi berhak merubah naskah tersebut tanpa merubah substansi dari isi naskah.

**PEMBINA**

Dr. Wier Ritonga, SE., MM.

**PENANGGUNG JAWAB / PIMPINAN REDAKSI**

Dr. Yoewono, MM., MT.

**DEWAN REDAKSI :**

Dr. Rita Zahara, SE., MM., Dr. Endro Praponco, MM., Dr. Pandoyo, SE., MM.,  
Wakhyudin, SE, MM., Neli Marita, SE., M. Ak., Sasli Rais, SE, M.Si

**MITRA BESTARI :**

Prof. Dr. Masngudi, APU.  
Prof. Dr. Siswoyo Haryono, MM., M.Pd.  
Prof. Dr. Suliyanto, MS.

**STAF REDAKSI :**

Badrian, SE., MM., Yanna Puspasary, SE., M. Ak.,  
Mustofa, SE., MM., Windarko, ST., MM.

**STIE Pengembangan Bisnis & Manajemen**

**Alamat Redaksi :**

Jl. Dewi Sartika No. 4EF, Cililitan Jakarta Timur  
Telp. 021- 8008272, 8008580, Fax. 021 - 800 8272  
E-mail : [jurnalpbm@gmail.com](mailto:jurnalpbm@gmail.com), [www.stiepbm.ac.id](http://www.stiepbm.ac.id)

**KAJIAN PROMOSI PADA KEMAMPUAN LAYANAN PEMASARAN  
TERHADAP INTENSI BELI KONSUMEN PADA PT. GHI JAKARTA**

*Boyke Hatman*  
(1-12)

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI**

*Wakhyudin & Muhammad Faiz*  
(13-25)

**ULASAN KRITIS ATAS PENDEKATAN MANAJEMEN  
KEBIJAKAN PEMBANGUNAN**

*Sasli Rais*  
(26-47)

**PENGARUH KOMPETENSI AUDITOR, INDEPENDENSI, DAN PENGALAMAN AUDIT TERHADAP  
PROFESIONALISME AUDITOR DAN IMPLIKASINYA TERHADAP KUALITAS AUDIT  
INSPEKTORAT JENDERAL KEMENTERIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN RI**

*Pandoyo*  
(48-69)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DISTRIK NAVIGASI KELAS 1  
TANJUNG PRIOK JAKARTA**

*Endro Praponco & Rahmatia*  
(70-84)

**MANAJEMEN KEUANGAN PERAN DAN FUNGSINYA  
DALAM PERUSAHAAN**

*Djano Lastro*  
(85-92)

**SELUK BELUK BERBISNIS DI DUNIA MAYA  
(Penjelajahan E-Bisnis dan E-Commerce)**

*Windarko*  
(93-98)

**PENGARUH UTANG PEMERINTAH, DANA INFRASTRUKTUR,  
ROA DAN DER TERHADAP RETURN SAHAM PERUSAHAAN SUBSEKTOR KONSTRUKSI  
DAN BANGUNAN YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA**

*Ferstmawaty Tondang*  
(99-112)

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT. AMANDHA CIPTA WISATA**

*Jatenangan Manalu*  
(113-128)

**PENGARUH DISIPLIN TERHADAP PRESTASI KERJA  
KARYAWAN PT. OLX INDONESIA**

*Badrian*  
(129-145)

**PERAN KOPERASI PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

*Nazori Effendy*  
(146-155)

# PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BRI INSURANCE (BRINS) CABANG SEMANGGI

**Wakhyudin**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [wahyudins@yahoo.com](mailto:wahyudins@yahoo.com)

**Muhammad Faiz**

Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen

E-mail : [faiz1234@gmail.com](mailto:faiz1234@gmail.com)

## **Abstrak**

*Motivasi kerja karyawan memegang peranan yang penting bagi perusahaan dalam pencapaian kinerja karyawannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI INSURANCE (BRINS) Cabang Semanggi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan BRINS Cabang Semanggi sebanyak 30 orang dan keseluruhannya dijadikan sampel (sampel jenuh). Metode yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi serta uji signifikansi ( uji-t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BRINS Cabang Semanggi. Hal tersebut diperoleh dari persamaan regresi  $Y=8,079 + 0,785 X + e$ . artinya setiap perubahan motivasi sebesar 1 satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,785 tingkat. Nilai konstanta 8,079 artinya apabila tidak ada motivasi maka nilai dari kinerja karyawan adalah 8,079. Hasil uji signifikansi (uji t) menunjukkan bahwa t hitung > t tabel ( $9,241 > 2,048$ ). artinya terdapat pengaruh signifikan motivasiterhadap kinerja karyawan.*

**Kata Kunci :** Motivasi, Kinerja

## **PENDAHULUAN**

Di era persaingan global saat ini agar dapat memenangkan persaingan bisnis, perusahaan harus mempunyai keunggulan disbanding pesaing lainnya. Salah satunya adalah memiliki karyawan yang termotivasi untuk bekerja secara produktif. Karena dengan memiliki karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi, maka perusahaan dapat mengalahkan pesaingnya. Agar karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi hanya perusahaan dituntut untuk menerapkan

konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat.

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan (Mangkunegara, 2005)". Sedangkan Amstrong (1994) mengatakan bahwa "motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu". Dengan kata lain motivasi adalah sesuatu yang menggerakkan orang. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai

motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi. Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Menurut pengamatan penulis kinerja karyawan BRI INSURANCE (BRINS) Kantor Cabang Semanggi masih rendah, diduga karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal tersebut dikarenakan misalnya. Kinerja karyawan di kantor BRI INSURANCE (BRINS) Kantor Cabang Semanggi masih rendah karena masih adanya karyawan yang menyimpang pada jobdesk nya sendiri misalnya keluar sebelum jam istirahat dan izin untuk merokok dengan jangka waktu yang berlebihan. Rendahnya motivasi kerja dikarenakan adanya karyawan yang tidak bisa ikut dalam bekerja sama dengan anggota tim lainnya dikarenakan perbedaan umur yang menyebabkan

kurangnya kinerja seseorang karena dia merasa tidak diperlukan dalam tim dan inilah yang terjadi pada karyawan BRI INSURANCE (BRINS) Kantor Cabang Semanggi.

Bersarkan uraian di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan BRI INSURANCE (BRINS) Cabang Semanggi.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan Mangkunegara, (2005). Sedangkan menurut Amstrong (1994) motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu. Kemudian Gibson (1995) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Berdasarkan pengertian tersebut diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu yang timbul dari dalam diri sebagai sebuah kekuatan seseorang secara sadar untuk melakukan aktifitas yang dapat menghasilkan suatu perubahan secara nyata untuk membantu dirinya sendiri dan juga orang lain dalam menangani suatu permasalahan yang dihadapinya sehingga dapat memberikan kepuasan bagi dirinya dan juga bagi masyarakat.

### **Teori Motivasi Maslow**

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan

tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi amak karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasnya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya, Abraham Maslow (Mangkunegara, 2005) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup
3. Kebutuhan untuk rasa memiliki (sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, gagasan dan kritik terhadap sesuatu

### **Teori X dan Y**

Pada tahun 1960 Douglas MC Gregor mengidentifikasi dua sudut pandang tentang manajemen, yang dianut dalam tingkatan manajemen. Dua

sudut pand`ng itu, disebut dengan Teori X dan juga Teori Y.

Teori X memandang manusia sebagai pemalas, yang lebih suka diberi arahan secara detail tentang apa yang harus dilakukan, menghindari tanggung jawab serta memiliki sedikit ambisi. Teori ini mengungkapkan bahwa manusia menginginkan rasa aman (security) dan mengharapkan imbalan serta balas jasa yang tinggi. Dari sini bisa disimpulkan pada Teori X “bahwa manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat rendahnya (fisik dan keamanan)”. Manajer yang memandang karyawannya seperti itu berkeyakinan bahwa, supaya pekerjaan bisa tuntas, karyawan harus dikontrol, dipaksa, diancam dengan disiplin dan dihukum. Teori ini berkembang dari pendekatan “Scientific Management”, yang dikembangkan oleh Frederick Taylor. Menurut Taylor (1974), sebagian besar orang menganggap kerja pada dasarnya tidak menyenangkan. Oleh karena itu, uang yang akan mereka peroleh adalah motivasi utama karyawan berkenan menghabiskan waktunya berjam-jam untuk bekerja.

Sedangkan Teori Y memandang karyawan dari sudut pandang yang berbeda. Teori ini beranggapan bahwa upaya fisik dan mental sebagai bagian yang penting dan alamiah (natural) dari aktivitas manusia. Teori Y memandang, orang akan melakukan control diri (self control) dan mengarahkan dirinya sendiri (self direction), jika mereka berkomitmen pada tujuan-tujuan pekerjaan mereka. Bagi para pimpinan ataupun manajer yang menerima Teori Y, pengembangan dan pemeliharaan lingkungan kerja yang memuaskan adalah sangat penting untuk meraih

kinerja karyawan yang maksimal. Teori Y muncul dengan di latar belakang karya Elton Mayo, dkk (1953) yang sering disebut dengan “ Pendekatan Hubungan Manusia” (Human Relation Approach). Pendekatan ini menekankan akan pentingnya peran proses social di tempat kerja. Beliau berpendapat bahwa karyawan ingin merasa berguna dan penting serta menjadi bagian dari sebuah kelompok sosial. Selain itu imbalan yang bersifat non finansial sering lebih penting daripada uang dalam memotivasi karyawan untuk jangka panjang. Dari semua ini bisa disimpulkan bahwa pada Teori Y “bahwa manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan tingkat tingginya (harga diri dan aktualiasasi diri).

### **Teori dua Faktor Herzberg**

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg dengan asumsi bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaan adalah mendasar dan bahwa sikap individu terhadap pekerjaan bisa sangat baik menentukan keberhasilan atau kegagalan. (Robbins, 2007).

*Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kesehatan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi.

*Hygiene factors* (faktor kesehatan) meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.

*Motivation Factors.* Menurut Herzberg, *hygiene factors* (faktor kesehatan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

### **Teori Kebutuhan McClelland**

Teori kebutuhan Mc Clelland dikemukakan oleh David Mc Clelland dan kawan-kawannya. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan, yaitu (Robbins, 2007) :

1. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*) : Dorongan untuk berprestasi dan mengungguli, mencapai standar-standar, dan berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*) : kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*) : Hasrat untuk

hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab.

### **Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi terdiri dari beberapa macam. Motivasi yang ada dalam diri seseorang bukan merupakan indikator yang berdiri sendiri. Motivasi itu sendiri muncul sebagai akibat dari interaksi yang terjadi di dalam individu.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan administrator. Kepemimpinan dengan gaya otoriter membuat pekerja menjadi tertekan dan acuh tak acuh dalam bekerja.
2. Sikap individu. Ada individu yang statis dan ada pula yang dinamis. Demikian juga ada individu yang bermotivasi kerja tinggi dan ada pula yang bermotivasi kerja rendah. Situasi dan kondisi di luar dari individu memberi pengaruh terhadap motivasi. Akan tetapi yang paling menentukan adalah individu itu sendiri.
3. Situasi kerja, lingkungan kerja, jarak tempuh dan fasilitas yang tersedia membangkitkan motivasi, jika persyaratan terpenuhi. Akan tetapi jika persyaratan tersebut tidak diperhatikan dapat menekan motivasi. Orang dapat bekerja dengan baik jika faktor pendukungnya terpenuhi. Sebaliknya, pekerja dapat menjadi frustrasi jika faktor pendukung yang dia kehendaki tidak tersedia.

Sedangkan menurut Porter & Miles dalam Danim (2004) mengemukakan bahwa terdapat 3 (tiga)

variabel yang mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja, yaitu:

1. Sifat-sifat individual. Ini meliputi kepentingan setiap individu, sikap, kebutuhan atau harapan yang berbeda pada setiap individu. Perbedaan-perbedaan tersebut membuat derajat motivasi di dalam diri pekerja menjadi bervariasi satu dengan lainnya. Seorang pekerja yang menginginkan prestasi kerja yang tinggi, misalnya cenderung akan terdorong untuk melakukan pekerjaan yang dapat meningkatkan taraf hidupnya. Sebaliknya, seseorang yang dimotivasi oleh uang akan cenderung memilih pekerjaan yang imbalannya besar.
2. Sifat-sifat pekerjaan. Ini meliputi tugas-tugas yang harus dilaksanakan, termasuk tanggung jawab yang harus diemban dan kepuasan yang muncul kemudian. Pekerjaan yang banyak membutuhkan tanggungjawab, misalnya akan mendatangkan kepuasan tertentu dan dapat meningkatkan derajat motivasi.
3. Lingkungan kerja dan situasi kerja karyawan. Seorang individu betah pada lingkungan kerjanya akan senantiasa berinteraksi baik sesama rekan sekerja maupun atasan. Disini, seorang karyawan dapat dimotivasi oleh rekan sekerjanya atau oleh atasannya. Penghargaan yang diberikan oleh atasan baik dalam bentuk materi maupun non materi akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

### **Indikator Motivasi**

Parrek (2005) mengemukakan 6 (enam) indikator yang lazim di-

gunakan untuk mengukur motivasi kerja, yaitu:

1. Prestasi kerja, yaitu sesuatu yang ingin dicapai oleh seorang manajer dibawah lingkungan kerja yang sulit sekalipun. Misalnya dalam menyelesaikan tugas yang dibatasi oleh jadwal waktu (deadline) yang ketat yang harus dipenuhi, seseorang pekerja dapat menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan.
2. Pengaruh, yaitu upaya yang dilakukan untuk mempertahankan gagasan atau argumentasi sebagai bentuk dari kuatnya pengaruh yang inginditanamkan kepada orang lain. Saran – saran atau gagasan yang diterima sebagai bentuk partisipasi dari seseorang pekerja akan menumbuhkan motivasi, apalagi jika gagasan atau pemikiran tersebut dapat diikuti oleh orang lain yang dapat dipakai sebagai metode kerja baru dan ternyata hasilnya positif dan dirasakan lebih baik.
3. Pengendalian, yaitu tingkat pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahannya. Untuk menumbuhkan motivasi dan sikap tanggung jawab yang besar dari bawahan, seorang atasan dapat memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menumbuhkan partisipasi.
4. Ketergantungan, yaitu kebutuhan dari bawahan terhadap orang – orang yang berada dilingkungan kerjanya, baik terhadap sesama pekerja maupun terhadap atasan. Adanya saran, gagasan ataupun ide dari atasan kepada bawahan yang

dapat membantunya memahami suatu masalah atau cara penyelesaian masalah akan menjadi motivasi yang positif.

5. Pengembangan, yaitu upaya yang dilakukan oleh organisasi terhadap pekerja atau oleh atasan terhadap bawahannya untuk memberikan kesempatan guna meningkatkan potensi dirinya melalui pendidikan ataupun pelatihan. Pengembangan ini dapat menjadi motivator yang kuat bagi karyawan. Disamping pengembangan yang menyangkut kepastian karir pekerja. Pengertian pengembangan yang dimaksudkan disini juga menyangkut metode kerja yang dipakai. Adanya perubahan metode kerjayang dirasakan lebih baik karena membantu penyelesaian tugas juga menjadi motivasi bagi pekerja.

Ada beberapa Indikator Motivasi Kerja. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama.

## Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). Selanjutnya A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005) mendefinisikan kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja SDM adalah prestasi kerja, atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menentukan potensi karyawan yang berhak memperoleh promosi, dan kalau berdasarkan hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinan itu untuk menyusun suatu proposal mengenai sistem bijak (merit system) dan sistem promosi lainnya, seperti imbalan (yaitu reward system recommendation). Sedangkan T. Hani Handoko (2001), penilaian hendaknya memberikan gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan sehingga untuk mencapai tujuan ini sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan (job related), praktis, mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. Job related berarti bahwa sistem menilai perilaku-perilaku kritis

yang mewujudkan keberhasilan perusahaan. Sedangkan suatu sistem disebut praktis bila dipahami atau dimengerti oleh para penilai dan karyawan. Di samping harus job related dan praktis, evaluasi prestasi kerja memerlukan standar-standar pelaksanaan kerja (*performance standard*) dengan mana prestasi kerja diukur. Agar efektif, standar hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan pada setiap pekerjaan. Lebih lanjut, evaluasi juga memerlukan ukuran-ukuran prestasi kerja yang dapat diandalkan (*performance measures*). Berbagai ukuran ini, agar berguna, harus mudah digunakan, reliabel dan melaporkan perilaku-perilaku kritis yang menentukan prestasi-prestasi kerja.

Menurut B. Siswanto Sastro hadiwiryo (2005), penilaian kinerja (prestasi kerja) merupakan proses subjektif yang menyangkut penilaian manusia. Dikatakan penilaian kinerja subyektif, karena kebanyakan pekerjaan benar-benar tidak mungkin diukur secara obyektif, hal ini disebabkan beberapa alasan, termasuk alasan kerumitan dalam tugas pengukuran, lingkaran yang berubah-ubah, dan kesulitan dalam merumuskan tugas dan pekerjaan individual tenaga kerja secara rinci.

Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi oleh sumber yang tidak aktual. Tidak sedikit sumber tersebut mempengaruhi proses penilaian sehingga harus diperhitungkan dan dipertimbangkan dengan wajar. Penilaian kinerja dianggap memenuhi sasaran apabila memiliki dampak yang baik pada tenaga kerja yang baru dinilai kinerja/keragaannya. Menurut Henry Simamora (2004), meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kinerja

yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki oleh kriteria apabila kriteria itu diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja.

Karakteristiknya adalah : Kriteria yang baik harus mampu diukur dengan cara-cara yang dapat dipercaya. Konsep keandalan pengukuran mempunyai dua komponen: stabilitas dan konsistensi. Stabilitas menyiratkan bahwa pengukuran kriteria yang dilaksanakan pada waktu yang berbeda haruslah mencapai hasil yang kira-kira serupa. Konsistensi menunjukkan bahwa pengukuran kriteria yang dilakukan dengan metode yang berbeda atau orang yang berbeda harus mencapai hasil yang kira-kira sama. Kriteria yang baik harus mampu membedakan individu-individu sesuai dengan kinerja mereka. Salah satu tujuan penilaian kinerja adalah evaluasi kinerja anggota organisasi. Jikalau kriteria semacam itu memberikan skor yang identik kepada semua orang, maka kriteria tersebut tidak berguna untuk mendistribusikan kompensasi atas kinerja, merekomendasikan kandidat untuk promosi, ataupun menilai kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan.

Kriteria yang baik haruslah sensitif terhadap masukan dan tindakan pemegang jabatan. Karena tujuan penilaian kinerja adalah untuk menilai efektivitas individu anggota organisasi, kriteria efektivitas yang dipakai dalam sistem itu haruslah terutama di bawah kebijakan pengendalian orang yang sedang dinilai. Kriteria yang baik harus dapat diterima oleh individu yang mengetahui kinerjanya sedang dinilai. Adalah penting agar orang-orang yang kinerjanya sedang diukur merasa bahwa

kinerja yang sedang digunakan memberikan petunjuk yang adil dan benar tentang kinerja mereka.

Menurut B. Siswanto Sastro hadiwiryo (2005), belum adanya kesamaan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan lainnya dalam menentukan unsur yang harus dinilai dalam proses penilaian kinerja yang dilakukan manajemen/penyelia penilai disebabkan selain terdapat perbedaan yang diharapkan dari masing-masing perusahaan, juga karena belum terdapat standar baku tentang unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian. Pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis (1985) yang dikutip oleh Mangkunegara (2010) merumuskan bahwa:

#### **1. Faktor kemampuan (*Ability*)**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + Skill*). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

## 2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut A. Dale Timpe (1992) yang dikutip oleh Mangkunegara (2010), faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga

orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kerjanya dibanding dengan jika ia menghubungkan kerjanya yang baik dengan faktor eksternal.

### Kerangka Pemikiran

Motivasi adalah dorongan dalam mengarahkan individu yang merangsang tingkah laku individu serta organisasi untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang di harapkan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan antara variable bebas dan terikat. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari pengumpulan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di kantor BRINS KC Semanggi sebanyak 30 orang sekaligus sebagai sampel (*sampel jenuh*). Analisis data yang digunakan yaitu regresi sederhana, korelasi, determinasi dan uji signifikansi (uji t).

Analisis korelasi sederhana (*bivariate correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi (Sugiyono, 2007). Sedangkan analisis determinasi

digunakan untuk mengetahui prosentase sumbangan pengaruh variable bebas terhadap variable terikat. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar prosentase variable bebas yang digunakan dalam model penelitian mampu menjelaskan variasi variable terikat. Sedangkan analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas X (motivasi) terhadap variable terikat Y (kinerja) Untuk membuktikan pengaruh signifikan atau tidak digunakan Uji Hipotesis (uji t), Drs. Syahri Alhusin MS, 2003). Dari hasil perbandingan t-hitung dengan t-table dapat disimpulkan :

- Jika t-hitung < t-table (Terima Ho, Tolak Ha)
- Jika t-hitung > t-table (Tolak Ho, Terima Ha)

Dimana hipotesa yang dirumuskan, jika :  
 Ho : Tidak terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BRINS KC Semanggi. Ha : Terdapat pengaruh secara signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor BRINS KC Semanggi.

Keputusan yang diambil dengan jalan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel. Jika t-hitung lebih kecil (t-hitung < t-tabel) maka keputusan menolak hipotesa bahwa antara variable yang diteliti tidak mempunyai hubungan positif, sebaliknya apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel (t-hitung > t-tabel) maka keputusannya adalah menerima hipotesa yang menyatakan terdapat hubungan yang positif antara variable lain.

## HASIL PENELITIAN

Hasil nilai koefisien korelasi (r) antara variabel bebas yaitu motivasi (X) dengan variabel terikat kinerja karyawan

(Y) pada BRINS KC Semanggi sebesar 0,868. Artinya, terdapat hubungan positif yang sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada BRINS KC Semanggi. Jika motivasi meningkat maka akan meningkatkan kinerja dan sebaliknya.

Berdasarkan perhitungan di atas nilai KP = 75,3% artinya bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar 75,3% sedangkan sisanya sebesar 24,7% adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti gaji lingkungan kerja, program pengembangan karir, insentif, kepuasan kerja dan lain sebagainya.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat dirumuskan persamaan regresi :  $\hat{Y} = 8,079 + 0,785 X + e$ . Persamaan regresi tersebut, dapat diinterpretasikan sebagai berikut : Nilai b = 0,785 artinya setiap perubahan (penambahan/pengurangan) motivasi sebesar satu tingkat akan mengakibatkan perubahan (kenaikan/penurunan) kinerja karyawan sebanyak 0,785 tingkat, sedangkan dengan nilai a = 8,079 artinya apabila tidak ada motivasi (motivasi = 0) maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,079 tingkat.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan X terhadap Y, maka nilai t-hitung dibandingkan dengan nilai t-tabel berikut : Dengan taraf untuk menentukan nilai t-tabel (a= 5%), df= n-k (df= 30-2 = 28), maka diperoleh nilai t-tabel = 2,048. Berdasarkan perhitungan uji t, dengan tingkat signifikan 5% diperoleh nilai t-hitung > t-tabel (9,241 > 2,048) artinya Ho ditolak dan Ha diterima, maka terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BRINS KC Semanggi.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Berdasarkan nilai koefisien korelasi, diperoleh nilai  $r$  sebesar  $= 0,868$  yang berarti bahwa terdapat hubungan sangat kuat antara motivasi dengan kinerja. Sedangkan dalam uji hipotesis (uji  $t$ ) diperoleh  $t$  hitung  $9,241 > t$  tabel  $2,048$  yang berarti menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ , mengindikasikan adanya hubungan yang *signifikan* antara variabel  $X$  dan  $Y$ ;
2. Berdasarkan perhitungan di atas nilai  $KD = 75,3\%$  artinya bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja sebesar  $75,3\%$  sedangkan sisanya sebesar  $24,7\%$  adalah faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis, seperti gaji lingkungan kerja, program pengembangan karir, insentif, kepuasan kerja dan lain sebagainya;
3. Diperoleh persamaan regresi  $Y = 8,079 + 0,785X + e$ . Nilai koefisien regresi  $b$  sebesar  $0,785$  berarti setiap perubahan (penambahan/pengurangan)  $X$  (motivasi) akan mempengaruhi perubahan (kenaikan/ penurunan) terhadap nilai  $Y$  (kinerja karyawan) sebanyak  $0,785$  satuan. Sedangkan dengan nilai konstanta  $a$  sebesar  $8,079$  artinya apabila tidak ada motivasi maka nilai kinerja karyawan sebesar  $8,079$ .

### Saran

1. Dengan melihat hasil analisis korelasi, penulis ingin menyarankan agar motivasi yang diberikan kepada karyawan supaya ditingkatkan, sehingga kinerja karyawan meningkat dan semakin baik;
2. Agar BRINS KC Semanggi harus pula memperhatikan bentuk-bentuk motivasi yang diberikan pada karyawannya seperti: penghargaan terhadap prestasi kerja, kesempatan untuk promosi, sarana dan prasarana kantor, dll sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alhusin, Syahri. (2003). *Aplikasi Statistik dengan SPSS.10 for Windows*. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu.
- Armstrong, Michael. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. Jakarta : PT, Elex Mediakomputindo
- Dale, Timpe. (1992). *Kinerja*. Jakarta : PT Gramedia.
- Davis, Keith. (1985). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Gibson, James L, Ivancevich, Donnelly, Jr. (1995). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses. Edisi 1*. Jakarta : Bina Rupa Askar
- Gomes, Faustino Cardoso. (2003). *A : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Andi Offset
- Hamalik, Oemar. (1993). *Psychologi Manajemen*. Tri Gendakarya : Bandung.
- Henry, Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Yogyakarta : STIE YPKN.
- Handoko. T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY Yogyakarta.
- (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty : Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Hasibuan, Malayu. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Evaluasi Kinerja*. Bandung : Refika Aditama.
- (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Parrek, Udai. (2005). *Motivational Analysis of Organizational Behavior*. University Associate, Inc, MOA-B.
- Rivai, Veitzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

- Robbins, Stephen P., dan Judge Timothy A. (2007). *Organization Behavior*. Pearson Prentice Hall.
- Sugiyono., Prof., Dr. (1999). *Metode Penelitian Bisnis. Cetakan ke-6*. Bandung : CV Alfabeta
- (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sarwoto, (1991). *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Taylor, Frederick Winslow. 1974. *Scientific Management*. New York : Harper Umi, Narimawati.
2007. *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Agung Media.