

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA TENAGA KERJA DI STIKES X DI YOGYAKARTA

Aulia Ikhsan Gafar Ahmad¹⁾, Wisnu Wibowo²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Magister Manajemen UTY, email: isancls564@gmail.com

ABSTRACT

Staff performance is so important for a new organization because it will help the organization to grow bigger and better organization. However, high staff performance is not an easy task because it would need a high motivation staff to show their best effort to finish their work. Therefore, the aim of this study is to examine the influence of motivation to staff performance of STIKes X. The method used in this research is quantitative method by using simple linear regression. Data was obtained from 33 respondents of STIKes X by using questionnaire. The sampling technique used in this research is saturated samples. The result of this research shows that motivation has significant influence to staff performance ($3,862 > 2,039$ and $0,001 < 0,05$) with coefficient of determination is 32,5%.

Keywords: motivation and performance.

PENDAHULUAN

Kinerja seringkali menjadi fokus perhatian utama dari suatu organisasi karena kinerja dapat menunjukkan seberapa jauh usaha yang telah dilakukan oleh anggota organisasi serta seberapa baik hasil yang telah dicapai oleh organisasi. Helfert (dalam Rivai, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa organisasi telah berfungsi dengan baik karena telah mampu untuk menggunakan sumber daya yang dimiliki dengan sebaik mungkin dan mencapai hasil yang semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sudarmanto (2018) menyatakan bahwa organisasi yang berhasil dan efektif adalah organisasi yang didukung oleh sumberdaya manusia dengan kinerja baik. Akan tetapi, menjaga organisasi agar tetap memiliki kinerja yang baik bukan merupakan hal yang mudah karena kinerja akan sangat bergantung pada perilaku tenaga kerja di dalam organisasi. Ketika tenaga kerja menunjukkan perilaku kerja yang baik maka tenaga kerja akan menunjukkan kemampuan terbaiknya untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga kinerja yang dihasilkan pun baik.

Pemberian motivasi merupakan salah satu tindakan yang dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk membuat sumber daya manusia yang dimiliki tetap memiliki perilaku kerja yang baik karena dengan motivasi maka sumber daya manusia yang dimiliki akan memiliki dorongan yang dapat menimbulkan semangat untuk bekerja dengan baik. Rivai (2011) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu hal karena keinginannya dan ketika seorang individu termotivasi maka individu tersebut akan membuat pilihan yang positif karena pilihan tersebut dapat memuaskan keinginannya.

Sebagai salah satu sekolah tinggi di bidang kesehatan yang masih tergolong baru STIKES X juga menekankan adanya kinerja yang maksimal dari para tenaga kerja yang dimiliki baik tenaga kerja pendidik ataupun kependidikan agar STIKES X dapat berkembang dan bersaing dengan STIKES lainnya. Dalam memastikan tenaga kerja yang dimiliki memiliki kinerja yang baik, STIKES X memberikan berbagai program yang dapat meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga kerja mulai dari pemberian insentif hingga program penyuluhan yang bertujuan meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki tenaga kerja. Selama program dijalankan beberapa tenaga kerja dapat menunjukkan peningkatan kinerja sedangkan sebagian tenaga kerja masih belum menunjukkan peningkatan kinerja yang baik. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada tenaga kerja di STIKES X di Yogyakarta.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi

Menurut Gitosudarmo dan Sudita (dalam Ardana, Mujiati, dan Sriathi, 2009) motivasi merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu. Sedangkan menurut Rivai (2011) menyatakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai dorongan yang dimiliki individu untuk melakukan sesuatu hal karena keinginannya dan ketika seorang individu termotivasi maka individu tersebut akan membuat pilihan yang positif karena pilihan tersebut dapat memuaskan keinginannya.

Berdasarkan pendapat dari beberapa tokoh diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya penggerak yang dimiliki seseorang yang dapat mendorong perilakunya untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan pekerjaannya.

2. Pola Motivasi

Menurut Mc. Clelland (dalam Hasibuan, 2014) pola motivasi meliputi empat hal yaitu:

a. Achievement Motivation

Merupakan suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.

b. Affiliation Motivation

Merupakan dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.

c. Competence Motivation

Merupakan dorongan berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.

d. Power Motivation

Merupakan dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi.

3. Pengertian Kinerja

Helfert (dalam Rivai, 2011) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu yang merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Sedangkan menurut Moehariono (2009) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan pendapat beberapa tokoh diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan padanya dalam periode waktu tertentu.

4. Aspek Kinerja

Menurut Harbour (dalam Sudarmanto, 2018), kinerja memiliki enam aspek yaitu:

a. Produktivitas

Merupakan kemampuan menghasilkan produk dan jasa.

b. Kualitas

Merupakan kualitas dari barang dan jasa yang dihasilkan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan waktu yang dibutuhkan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

d. Putaran waktu

Merupakan waktu yang dibutuhkan dalam setiap proses perubahan barang dan jasa hingga sampai kepada pengguna.

e. Penggunaan sumber daya

Merupakan sumber daya yang diperlukan dalam menghasilkan produk barang dan jasa.

f. Biaya

Merupakan biaya yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan.

METODOLOGI

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan sebuah variabel independen yaitu motivasi (X) dan sebuah variabel dependen yaitu kinerja (Y).

2. Data dan Metode pengumpulannya

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang didapatkan dari responden secara langsung. Data primer diambil menggunakan kuesioner dengan jenis skala adalah skala Likert. Pilihan jawaban terdiri dari sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Kuesioner juga telah diuji dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner memiliki kualitas yang baik untuk mengambil data. Uji validitas dilakukan dengan validitas konstruk sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan *coefficient cronbach's alpha*.

3. Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah tenaga kerja di STIKES X yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu seluruh tenaga pendidik dan kependidikan yang ada di STIKES X yang berjumlah 33 responden.

4. Metode Analisis

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS. Sebelum dilakukan pengujian, telah dilakukan uji asumsi terlebih dahulu yaitu uji normalitas dan linieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berikut adalah karakteristik dari responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	13	39,4%
Perempuan	20	60,6%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer (2020)

Tabel 4.2. Deskripsi Data Berdasarkan Usia

Interval Usia	Jumlah Responden	Persentase
51 – 60	2	6,1%
41 – 50	0	0%
31 – 40	24	72,7%
20 – 30	7	21,2%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer (2020)

Tabel 4.3. Deskripsi Data Berdasarkan Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
S3	1	3,0%
S2	12	36,4%
S1	12	36,4%
D4	1	3,0%
D3	4	12,1%
SMA	3	9,1%
Jumlah	33	100%

Sumber : Data Primer (2020)

2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berikut ini adalah hasil uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Motivasi

Validitas Variabel Motivasi				
No	r hitung	r kritis	keterangan	
1	0,672	0,300	Valid	
2	0,793	0,300	Valid	
3	0,356	0,300	Valid	
4	0,696	0,300	Valid	
5	0,773	0,300	Valid	
6	0,615	0,300	Valid	
7	0,505	0,300	Valid	
Reliabilitas		0,736	Reliabel	

Sumber: Data Pimer (2020)

Tabel 4.2. Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Validitas Variabel Kinerja				
No	r hitung	r kritis	Keterangan	
1	0,601	0,300	Valid	
2	0,650	0,300	Valid	
3	0,729	0,300	Valid	
4	0,697	0,300	Valid	
5	0,794	0,300	Valid	
6	0,595	0,300	Valid	
7	0,635	0,300	Valid	
8	0,701	0,300	Valid	
9	0,580	0,300	Valid	
10	0,686	0,300	Valid	
11	0,609	0,300	Valid	
12	0,326	0,300	Valid	
13	0,757	0,300	Valid	
Reliabilitas		0,880	Reliabel	

Sumber: Data Primer (2020)

3. Hasil Uji Asumsi

a. Uji linieritas

Berikut ini adalah hasil uji linieritas dalam penelitian ini:

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja * motivasi	Between Groups	(Combined)	750,667	13	57,744	2,501	,034
		Linearity	386,327	1	386,327	16,733	,001
		Deviation from Linearity	364,340	12	30,362	1,315	,287
	Within Groups		438,667	19	23,088		
Total			1189,333	32			

Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel motivasi dan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai F hitung < F tabel yaitu $1,315 < 2,31$.

b. Uji normalitas

Berikut ini adalah hasil uji normalitas dalam penelitian ini:

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	5,00938669
Most Extreme Differences	Absolute	,150
	Positive	,102
	Negative	-,150
Test Statistic		,150
Asymp. Sig. (2-tailed)		,056 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Hasil ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi secara normal yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu $0,056 > 0,05$.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Setelah dilakukan uji asumsi maka selanjutnya akan dilakukan analisis regresi linear sederhana. Berikut ini adalah hasil analisis regresi linear sederhana:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,570 ^a	,325	,303	5,090
a. Predictors: (Constant), X				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	386,327	1	386,327	14,914	,001 ^b
	Residual	803,007	31	25,903		
	Total	1189,333	32			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27,077	6,172		4,387	,000
	X	,919	,238	,570	3,862	,001
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari probabilitas dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $0,001 < 0,05$ dan $3,862 > 2,039$ artinya ketika motivasi meningkat maka kinerja juga akan meningkat sedangkan ketika motivasi turun maka kinerja juga akan turun. Sedangkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 32,5%. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Rahsel (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja yang ditunjukkan dengan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,007 > 1,999$.

Motivasi merupakan daya pendorong yang dapat mengarahkan perilaku tenaga kerja untuk menunjukkan usaha terbaiknya dalam bekerja. Siswanto (2017) menyatakan bahwa secara singkat di satu pihak secara pasif, motivasi tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi baik karyawan maupun sumber daya lainnya. Di lain pihak dari segi aktif, motivasi tampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi karyawan agar secara produktif berhasil mencapai tujuan. Dengan adanya dorongan untuk berusaha keras dalam bekerja maka tenaga kerja akan mampu untuk mencapai hasil kerja yang maksimal sehingga kinerja yang ditunjukkan pun akan maksimal. Sebaliknya ketika tenaga kerja memiliki dorongan untuk bekerja keras yang rendah maka tenaga kerja akan kesulitan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal meskipun tenaga kerja tersebut memiliki kompetensi yang baik dalam bekerja. Seperti yang diungkapkan Hasibuan (2014) bahwa pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang "mampu, cakap dan terampil", tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pada tenaga kerja di STIKes X yang ditunjukkan dengan t hitung $> t$ tabel dan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $3,862 > 2,039$ dan $0,001 < 0,05$ serta nilai sumbangan efektif sebesar 32,5%.

DAFTAR PUSTAKA

1. Ardana, K., Ni, W. M., & Anak, A. A. S. (2009). *Perilaku Keorganisasian*. Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
2. Hasibuan, M. S. P. (2014). *Organisasi & Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
3. Moehariono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
4. Rahsel, Y. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD). *Jurnal Manajemen Magister*, Vol. 02. No.02.
5. Rivai, V., & Ella, J. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Edisi 2. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
6. Siswanto, H, B. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
7. Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM: Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.