

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ARMEY DIGITAMA NUSANTARA

Tia Fitriani

Universitas Teknologi Digital tia10120521@digitechuniversity.ac.id

Agus Alamsyah

Universitas Teknologi Digital Agusalmyah44@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Army Digitama Nusantara.

Desain/Metode Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, yaitu suatu gejala dan fakta terhadap objek pada saat penelitian berlangsung. Penelitian ini dilaksanakan pada PT Army Digitama Nusantara dengan memilih 3 orang informan yang dianggap representatif mewakili karyawan masing-masing yaitu 1 orang manajer sekaligus pemilik sebagai informan kunci dan 2 orang karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi.

Temuan Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, menurut hasil penelitian kinerja karyawan PT Army Digitama Nusantara dianggap baik karena menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan citra perusahaan.

Tipe Penelitian Studi Literatur

Kata Kunci : Pengaruh, motivasi kerja, kinerja karyawan.

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan inventasi sangat berharga bagi sebuah organisasi. Setiap organisasi harus menyiapkan program yang berisi kegiatan yang dapat meningkatkan kemampuan dan profesional sumber daya manusia supaya organisasi dapat bertahan dan berkembang sesuai lingkungan organisasi. Untuk mencapai produktivitas maksimum, organisasi harus menjamin dipilihnya tenaga kerja yang tepat dengan pekerjaan serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal (Darmawan, 20:3).

Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat atau kegairahan kerja dari para pekerja - pekerja atau karyawan-karyawannya (Wardan 2020;109).

Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi yang mampu dimiliki oleh karyawan guna mencapai tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif baik perkembangan perusahaan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson 2006:81).

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman kerja yang menurun semangatnya dan kurangnya

contoh yang menjadi acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja. Salah satu faktor yang dapat digunakan antara lain adalah motivasi karyawan

Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja karyawan. Mengetahui bagaimana kinerja karyawan dan untuk mengetahui bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Armei Digitama Nusantara.

II. Kajian Teori

A. Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia.

1.1 Pengertian Sumber Daya manusia.

Sumber daya manusia (SDM) memiliki potensi yang berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Teknologi, informasi, modal, dan bahan yang memadai tidak cukup jika tanpa sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia dengan baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana suatu perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada yang dilihat dari kemampuannya dalam bidang tertentu dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya serta perusahaan memberikan suatu imbalan atas jasa para karyawan karena telah membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

1.2 Ruang Lingkup Manajemen SDM

Ruang lingkup manajemen meliputi Perencanaan sumber daya manusia analisis jabatan dan pekerjaan, serta perekrutan dan seleksi karyawan sesuai dengan kebutuhan organisasi. Perencanaan sumber daya manusia melibatkan menentukan jumlah dan jenis karyawan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Analisis jabatan dan pekerjaan melibatkan menganalisis dan menjelaskan secara rinci tentang masing-masing pekerjaan atau jabatan dalam perusahaan atau organisasi. Dan perekrutan dan seleksi karyawan melibatkan memenuhi kebutuhan organisasi baik pada masa sekarang maupun untuk masa yang akan datang dengan cara merekrut dan memilih karyawan atau sumber daya manusia yang sesuai dengan syarat, sistem, tata cara, prosedur, dan proses yang ditentukan

2. Motivasi Kerja

2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja. Ada teori motivasi menurut para ahli: Menurut Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010:143), "motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang dapat mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.2 Tujuan Motivasi

Motivasi adalah faktor pendorong perilaku seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu. Tujuan motivasi antara lain meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, produktivitas kerja, kedisiplinan, pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan, kesejahteraan karyawan, rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya serta efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.3 Ciri-ciri Motivasi

Motivasi terdiri dari dua unsur, yaitu daya dorong untuk berbuat dan sasaran atau tujuan yang dapat diartikan sebagai motivator. Kedua unsur ini tidak dapat dipisahkan. Perbuatan tidak akan terjadi jika salah satu unsur tidak ada. Jika perbuatan terjadi tetapi tidak ada tujuan yang dituju, maka perbuatan itu tidak akan berhasil. Motivasi individu memiliki ciri-ciri yaitu motif yang majemuk, dapat berubah-ubah, dan berbeda-beda bagi individu.

Dalam suatu perbuatan, individu memiliki beberapa tujuan yang berlangsung bersamaan. Motif seseorang kerap mengalami perubahan sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Motif juga berbeda-beda bagi individu meskipun mereka melakukan pekerjaan yang sama.

2.4 Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pemberian motivasi.

Pemberian motivasi kepada karyawan merupakan tanggung jawab pimpinan agar karyawan dapat meningkatkan volume dan mutu pekerjaan. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar pemberian motivasi berhasil, yaitu memahami perilaku bawahan, berperilaku realistis, memperhatikan tingkat kebutuhan setiap orang, menggunakan keahlian, mengacu pada orang yang diberi motivasi, dan memberi keteladanan.

2.5 Ganjaran sebagai motivasi.

Pemberian ganjaran merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang dapat diberikan dalam bentuk uang atau barang. Ganjaran seperti insentif, bonus, atau komisi penjualan dapat memotivasi pekerja jika diberikan secara layak dan wajar sesuai dengan prestasi kerja. Namun, pemberian ganjaran pada pekerjaan rutin dapat berakibat kurang menguntungkan karena dapat membuat pekerja memiliki ketergantungan pada insentif dan mengabaikan tugas-tugasnya jika tidak diberi insentif.

Meskipun demikian, sistem pemberian ganjaran yang disebut insentif mampu mengurangi jumlah pekerja yang keluar dan meningkatkan loyalitas serta dedikasi para pekerja pada perusahaan. Ganjaran juga memiliki nilai penting bagi para pekerja karena dapat berpengaruh langsung pada peningkatan kesejahteraan atau perbaikan kondisi sosial ekonomisnya. Oleh karena itu, pengaruh ganjaran sebagai motivasi sangat tergantung pada cara pemberiannya dan apakah layak atau tidak sesuai dengan prestasi kerja.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja individu atau kelompok dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, etis, dan moral. Istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* yang merujuk pada prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Anwar Prabumangkunegara, kinerja adalah hasil kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya.

Beberapa teori kinerja telah dikemukakan oleh para ahli. Salah satunya adalah teori *expectancy* yang menyatakan bahwa motivasi individu untuk mencapai tujuan tergantung pada harapan mereka tentang kemampuan mereka untuk mencapai tujuan tersebut. Teori lainnya adalah teori *equity* yang menekankan pentingnya kesetaraan dalam distribusi imbalan dan hukuman di antara anggota organisasi.

Teori *reinforcement* juga menekankan pentingnya penguatan positif dan negatif dalam membentuk perilaku individu dalam organisasi. Sementara itu, teori *goal-setting* menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan spesifik dalam meningkatkan motivasi dan kinerja individu.

Terakhir, teori *contingency* menyatakan bahwa tidak ada satu pendekatan manajemen yang cocok untuk semua situasi, sehingga manajer harus memilih pendekatan terbaik berdasarkan situasi tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seorang karyawan dengan baik yang telah mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hakim (2006) menyebutkan faktor motivasi mempengaruhi kerja karyawan. Motivasi dapat mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, motivasi yang kuat dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Hal ini berarti peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Fungsi ideal tugas karyawan adalah melayani, dan manajemen harus fokus pelanggan agar karyawan memberikan pelayanan baik internal maupun eksternal. Akan tetapi, tantangan dalam memberikan pelayanan adalah karyawan dengan berbagai personalnya. Dalam keadaan demikian, bukan tidak mungkin pelanggan memperoleh citra yang buruk tentang organisasi/Lembaga yang disebabkan pelayanan yang dilakukan karyawan jelek. Darisinalah mungkin enter point nya harus berfokus pada pelanggan tanpa didahului oleh 'fokus pada karyawan' (Yunarifah & Kustiani,2012).

III. Metode Penelitian

A. Pendekatan dan jenis penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif kualitatif. Riset ini bertujuan untuk menjelaskan fenomena dengan memulai mengumpulkan data dengan sedalam-dalamnya. Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan kenyataan yang

sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya untuk mencoba memecahkan masalahnya dan dapat memberikan informasi.

Metode kualitatif ini digunakan karena beberapa pertimbangan yaitu karena metode kualitatif lebih bisa dan mudah menyesuaikan apabila berhadapan dengan kenyataan ganda, metode ini menyajikan hakekat hubungan antara peneliti dan responden secara langsung dan metode ini lebih peka sehingga dapat menyesuaikan diri dan banyak penajaman pengaruh Bersama terhadap pola-pola nilai yang dihadapi peneliti.

B. Objek penelitian.

Lokasi penelitian yang dipilih adalah di Pt Armye Digitama Nusantara, karena menurut penelitian observasi yang dilakukan secara langsung mampu memberikan keefektifan pengumpulan informasi, Objek dari penelitian ini adalah karyawan/staff di PT Armye digitama nusantara

C. Teknik pengumpulan data

Metode pengumpulan data adalah cara atau teknik yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan hasil data, serta instrument pengumpulan data ialah alat untuk membantu yang digunakan oleh peneliti dalam kegiatan mengumpulkan data.

Dalam pengumpulan data penelitian di PT. Armye Digitama Nusantara menggunakan:

Observasi

Sebuah Teknik pengumpulan data dengan cara mengamati dan meninjau secara cermat dan langsung di lokasi penelitian untuk mengetahui kondisi yang terjadi. Dalam hal ini peneliti melakukan pengamatan langsung.

Wawancara

Wawancara merupakan Teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung (Berkomunikasi langsung) dengan responden, dalam wawancara terdapat proses intraksi antara pewawancara dengan responden. Melalui wawancara diharapkan peneliti dapat mengetahui hal-hal yang lebih mendalam tentang partisipan dalam menginterpretasikan situasi dan fenomena yang terjadi. Penelitian melakukan wawancara langsung dengan hrd PT. Armye Digitama Nusantara dengan waktu dan tempat pelaksanaan dalam sesi tanya jawab ini sampai selesai.

D. Metode analisis data.

Teknik analisis data ini menggunakan metode analisis data interaktif yaitu reduksi data, menyajikan data, dan menyimpulkan. Reduksi data digunakan untuk mempermudah peneliti dalam memahami data yang telah diperoleh. Reduksi data dilakukan dengan memilih dan menyeleksi setiap data yang masuk dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian mengolah dan memfokuskan semua data mentah agar lebih bermakna, Penyajian data artinya melakukan pengumpulan informasi serta penyusunan informasi yang di peroleh melalui pencatatan penelitian, yang akan memberikan kemungkinan terdapatnya sebuah kesimpulan. Dan Tahapan akhir yaitu menarik kesimpulan yang ditujukan untuk meringkas data yang telah di peroleh dalam penelitian.

IV. Hasil Dan Pembahasan.

Hasil penelitian dari fakta lapangan menunjukkan bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja karyawan. Adapun motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT Armye

Digitama Nusantara berupa penghargaan dalam upaya untuk memotivasi para karyawan yang berprestasi sebagai bentuk penghargaan dari perusahaan. PT Armei Digitama Nusantara memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Pelatihan sesuai bidang, pertemuan rutin, dan pemberian gaji yang sepadan dapat meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dan citra perusahaan.

Kinerja karyawan dinilai berdasarkan indikator keberhasilan yang ditetapkan oleh perusahaan, seperti efektivitas, efisiensi, keamanan, dan kepuasan pelanggan. Penyesuaian pekerjaan juga penting bagi karyawan untuk menjalin hubungan yang baik dengan lingkungan sekitar pekerjaan.

Perusahaan memberikan motivasi kerja kepada karyawan yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Motivasi tersebut berhubungan dengan sikap terhadap pekerjaan. Serta karyawan yang berprestasi akan diberikan sebuah penghargaan atas hasil kerjanya.

Teori yang di kemukakan oleh Hamza B. Uno dan Nina Alamatenggo menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Galtot dan Sinom menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsure-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang. Kinerja dapat disimpulkan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang karyawan dengan baik yang telah mencapai tujuan perusahaan.

V. Penutup.

Kesimpulan

1. Mengenai motivasi kerja di PT Armei Digitama Nusantara, ditemukan bahwa motivasi kerja sangat penting bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Kinerja yang baik dari karyawan juga dapat membantu perusahaan memperbaiki citranya. Jadi, jika para karyawan bekerja dengan semangat dan termotivasi dengan baik, maka hasil kerjanya akan lebih baik dan hal ini akan berdampak positif pada citra perusahaan.
2. Mengenai kinerja pegawai PT Armei Digitama Nusantara, untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, perusahaan melakukan beberapa cara atau kegiatan yang dilakukan. Pertama, memberikan pelatihan sesuai dengan bidangnya. Kedua menambahkan wawasan melalui seminar. Ketiga, memberikan pengarahan pada program yang dijalankan. Terakhir memberikan gaji yang sepadan dengan pekerjaannya.
3. Mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT Armei digitama Nusantara. Disimpulkan bahwa pentingnya memberikan motivasi kerja kepada para pekerja agar mereka lebih termotivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan performa mereka ditempat kerja.

Saran

Saran yang dapat diajukan oleh peneliti, yaitu diantaranya sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan agar pemberian motivasi kepada pegawai lebih ditingkatkan lagi khususnya pada pengetahuan yang sesuai dalam bidang para karyawan PT Armei Digitama Nusantara.
2. Bagi Karyawan
Peneliti menyarankan agar atasan melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan atau membentuk tim internal audit yang khusus mengontrol kinerja para karyawan.

3. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti menyarankan agar melakukan penelitian tentang motivasi kerja dan pembangunan karir terhadap kinerja karyawan PT Armei Digitama Nusantara.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Etika Rosnawi. Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Makasar
- Hermansyah, Sri Indarti . Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan PT pepurta supra jaya
- Hery Murti dan Veronika Agustini Srimulyani (2013), Penelitian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun Irinto, Jausuf. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: Insan Cendekia.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mathis, Robert L. Dan John H. Jackson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Jakarta. Salemba Empat.
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Malayu S.P. Hasibuan. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Nawawi Hadari, H. 2016. Manajemen Sumber daya Manusia. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Olivia Theodora. 2015. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang
- Robbins, Stephen P. and Timothy Judge. 2011. Organization Behavior Pearson edition. Samsudin. 2011. Manajemen Sumber daya Manusia. Pustaka Setia
- S.P. Hasubian, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sondang P. Sagiani. 2009. Motivasi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta
- Sugiyono. 2017 Metode Penelitian Kualitatif Edisi Ketiga Bandung: Alfabeta.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat