

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN PADA CV MINDO PRATAMA JAKARTA

Devi Adita Liviana¹, Nina Sri Indrawati², Yetty Husnul Hayati³

^{1,2,3}Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ¹Deviaditaliviana@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan apakah terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta. Penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dan CV Mindo Pratama Jakarta sebagai responden. Pemilihan responden dilakukan dengan metode populasi atau sensus karena penelitian mengambil seluruh responden, yaitu 39 responden dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil koefisien determinasi, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai R Square sebesar 0,259 atau 25,9% yang artinya Motivasi (X) mempunyai hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja Karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta Selatan. Hal ini berarti 26,9% variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi dan 74,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini..

Kata Kunci: Hubungan Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine whether there is a positive relationship between work motivation and employee performance at CV Mindo Pratama Jakarta. The research used quantitative research, with CV Mindo Pratama Jakarta as the respondents. Respondents were selected using a population-based or census method, as the study recruited all 39 respondents, using SPSS software. Based on the coefficient of determination, the coefficient of determination is shown to have an R-square value of 0.259, or 25.9%. This indicates that motivation (X) has a fairly strong relationship with employee performance at CV Mindo Pratama South Jakarta. This means that 26.9% of the Employee Performance variable is influenced by the Motivation variable and 74.1% is influenced by other factors not included in this study.

Keywords: Relationship between Work Motivation; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan salah satu pasar modal, memegang suatu peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya tersediannya dana saja melainkan faktor SDM yang unggul dan teknologi yang semakin canggih karena teknologi unggul termasuk dalam point penting dalam mengelola SDM yang baik. Perkembangan teknologi informasi saat ini telah berkembang sangat pesat di masyarakat di mana dalam perkembangan teknologi informasi tersebut menjadi bagian dalam kehidupan masyarakat saat ini. Perkembangan teknologi informasi tersebut sudah merambah ke berbagai institusi baik pemerintahan, pendidikan, perbankan, ataupun swasta dan salah satunya di bidang jasa, salah satu bidang jasa yang cukup banyak adalah wedding organizer (WO), dimana pada saat ini di beberapa wilayah hampir memiliki penyedia layanan WO. Wedding Organizer adalah penyedia jasa yang secara pribadi membantu dalam pernikahan perencanaan, pengawasan dan pelaksanaan serangkaian kegiatan acara sesuai dengan jadwal dan anggaran yang telah ditetapkan.

Upacara pernikahan merupakan momen yang sangat penting dan berarti bagi calon pengantin dalam kehidupan mereka. Pengaturan hari pernikahan melibatkan banyak proses dan detilnya. Banyak pasangan calon pengantin (klien) yang menginginkan resepsi pernikahan dengan berbagai ragam keinginan untuk mendukung acara resepsi. Salah satunya CV MINDO PRATAMA JAKARTA perusahaan yang bergerak dibidang jasa ini menyediakan layanan Wedding Orginezer untuk mempermudah para klien seperti menemukan waktu yang tepat untuk pernikahan, memilih gaun pengantin, tempat resepsi, mengatur kartu undangan dan souvenir, beserta peralatan yang dibutuhkan saat upacara pernikahan termasuk bridal, catering, pengisi acara, MC, foto, dan sebagainya. Banyak klien tidak memiliki banyak waktu untuk mendatangi beberapa tempat pendukung resepsi pernikahan dan sekaligus memikirkan konsep pernikahan.

Keberhasilan sebuah WO tidak terlepas adanya kerja tim yang solid dan motivasi kerja yang tinggi sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Adapun Menurut Hasibuan (2013: 141), Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Adapun beberapa faktor dalam motivasi kerja yaitu, prestasi, pengakuan dan gaji/ upah.

CV Mindo Pratama selalu berusaha terus melakukan peningkatan kualitas kerja, salah satunya meningkatkan kinerja karyawan. Untuk itu, motivasi kerja menjadi faktor utama yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan. CV Mindo Pratama membutuhkan motivasi yang tinggi untuk kinerja yang optimal.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra Survei

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
1.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan makan dan minum dan saya termotivasi	✓	
2.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan perlindungan fisik berupa tempat tinggal dan saya termotivasi		✓
3.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang (pakaian) dan saya termotivasi		✓

No.	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju
4.	Saya mendapat perlindungan dari ancaman dan bahaya berupa tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan kerja dan saya termotivasi		✓
5.	Saya diterima dalam kelompok kerja tanpa dibeda – bedakan dan saya termotivasi	✓	
6.	Saya memiliki kelompok kerja yang kompak dan saya termotivasi	✓	
7.	Saya mendapat pujian dari atasan saya atas hasil kerja memuaskan dan saya termotivasi		✓
8.	Saya memiliki interaksi yang baik dengan rekan kerja dan saya termotivasi	✓	
9.	Saya diberi kesempatan untuk promosi jabatan jika memenuhi persyaratan dan saya termotivasi		✓
10.	Besarnya insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan dan saya termotivasi	✓	
11.	Besarnya bonus yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang telah saya lakukan dan saya termotivasi		✓

Berdasarkan tabel 1. untuk variabel motivasi kerja karyawan dapat dilihat kurang optimalnya motivasi karyawan di CV Mindo Pratama Jakarta karena masih terdapat indikator motivasi yang kurang maksimal seperti, menurunnya insentif, tidak adanya bonus setelah pekerjaan yang dilakukan, tidak ada tunjangan terhadap karyawan. Sehingga motivasi karyawan pun menurun. Berdasarkan penjelasan diatas CV Mindo Pratama Jakarta ini dijadikan sebagai objek penelitian karena dalam hal motivasi kerja di CV Mindo Pratama Jakarta masih kurang maksimal.

Tabel 2. Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Bidang Kerja	Perilaku Kerja	2018 Bobot	2018 Nilai Capation	2018 Skor	2019 Bobot	2019 Nilai Capation	2019 Skor	2019 Bobot	2020 Nilai Capation	2020 Skor
Cheff	Tanggung jawab & loyalitas	10	80	8	10	80	8	10	80	8
	Disiplin	10	80	8	10	80	8	10	80	8
	Kerja sama	10	80	8	10	80	8	10	80	8
	Pemahaman Kerja	10	80	8	10	80	8	10	80	8
	Pengambilan Keputusan	10	90	9	10	80	8	10	80	8
	Hasil Kerja	Bobot	Nilai Capation	Skor	Bobot	Nilai Capation	Skor	Bobot	Nilai Capation	Skor
	Inisiatf	20	80	16	20	90	18	20	90	18
	Kuantitas	10	90	9	10	90	9	10	90	9
	Kualitas	20	70	14	20	90	18	10	90	18
	Jumlah	100		80	100		85	100		85
Staff	Tanggung jawab & Loyalitas	10	90	9	10	80	8	10	60	6
Marketing	Disiplin	10	80	8	10	80	8	10	80	8
	Kerja sama	10	80	8	10	80	8	10	70	7

Bidang Kerja	Perilaku Kerja	2018 Bobot	2018 Nilai Capation	2018 Skor	2019 Bobot	2019 Nilai Capation	2019 Skor	2020 Bobot	2020 Nilai Capation	2020 Skor
	Pemahaman kerja	10	80	8	10	70	7	10	60	6
	Pengambilan keputusan	10	80	8	10	70	7	10	60	6
	Hasil Kerja	Bobot	Nilai Capation	Skor	Bobot	Nilai Capation	Skor	Bobot	Nilai Capation	Skor
	Inisiatf	20	80	16	20	80	16	20	70	7
	Kuantitas	10	80	8	10	80	8	10	70	7
	Kualitas	20	80	16	20	80	16	20	70	7
Jumlah		100		81	100		78	100		68

Dari tabel 2, dapat dilihat hasil penilaian kinerja karyawan saat ini pada CV Mindo Pratama Jakarta pada tahun 2018 dan 2019 memenuhi standar penilaian kinerja sedangkan pada tahun 2020 penilaian kinerja menurun, bisa dilihat dari staff marketing pada tahun 2018 penilaian kinerja sebesar 81% (baik) sedangkan pada tahun 2020 penilaian kinerja menurun menjadi 68% (kurang baik) dikarenakan di tahun 2020 adanya wabah covid yang mengharuskan semua orang untuk berdiam diri di rumah. Pemerintah tidak memperbolehkan adanya kerumunan maka dari itu di tahun 2020 perusahaan mengalami penurunan.

No	Nilai (%)	Kategori
1	91-keatas	Sangat Baik
2	80-90	Baik
3	70-79	Cukup Baik
4	61-69	Kurang Baik
5	60-kebawah	Buruk

Hasil penilaian kinerja mengindikasikan bahwa kinerja pada CV Mindo Pratama Jakarta tahun 2020 dapat dikategorikan kurang baik. Apabila kinerja karyawan cenderung rendah, maka dari itu hasil kinerja karyawan tersebut menjadi masalah yang sedang dihadapi perusahaan saat ini.

Hal ini harus diperhatikan oleh pihak manajemen CV Mindo Pratama, karena semua menyangkut kelangsungan pencapaian tujuan CV Mindo Pratama. Dalam hal ini bahwa perusahaan menghadapi sesuatu kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Permasalahan di atas peneliti yang dapatkan berdasarkan dari observasi langsung, dan wawancara terkait dengan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Terdapat juga jenis yang mempengaruhi motivasi kinerja yaitu:

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia sedang menerima yang baik-baik saja selain itu adanya Motivasi negatif Maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar motivasi akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka akan takut dihukum, tetapi jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tabel 3. Jenis Motivasi Kinerja Karyawan

Motivasi Positif	Motivasi Negatif
Insentif	Surat peringatan (SP)
Kerjasama tim yang baik	Teguran secara lisan
Gaji	
Lingkungan kerja yang baik	
Fasilitas yang memadai	

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa adanya jenis motivasi kinerja karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta untuk memotivasi karyawan agar karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta meningkatkan motivasi kinerja yang telah ditetapkan oleh Perusahaan.

Tabel 4. Data Motivasi Positif

Bidang Kerja	Keterangan	2018	2019	2020
Cheff	Gaji	Rp. 5,000,000	Rp. 5,100,000	Rp. 5.100.000
	Meal	Rp. 300,000	Rp. 300,000	Rp. 300,000
	Transportasi	Rp. 200,00	Rp. 200,000	Rp. 200,00
	Insentif	-	-	-
	Lembur per jam	Rp.30.000	Rp.30.000	Rp.30.000
	Pencapaian Target	-	-	-
Staff Marketing	Gaji	Rp. 3 500,000	Rp. 3,500,000	Rp. 3.500.000
	Meal	Rp. 300,000	Rp. 300,000	Rp. 300,000
	Transportasi	Rp. 200,000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Insentif	Rp.3.034.598	Rp.2.829.608	Rp. 638.105
Staff Dekorasi	Gaji	Rp. 3,450,000	Rp. 3,500,000	Rp. 3.500.000
	Meal	Rp. 300,000	Rp. 300,000	Rp. 300,000
	Trasnportasi	Rp. 200,000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Insentif	Rp.	Rp.	Rp.
Staff Wo	Gaji	Rp. 3,010,000	Rp. 3,010,000	Rp. 3.010.000
	Meal	Rp. 300,000	Rp. 300,000	Rp. 300,000
	Transportasi	Rp. 200,000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Insentif	-	-	-
Staff Dapur	Gaji	Rp. 4,000,000	Rp. 4,500,000	Rp. 4.500.000
	Meal	Rp. 300,000	Rp. 300,000	Rp.300,000
	Transportasi	Rp. 200,000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Insentif	-	-	-
Staff Waiters	Gaji	Rp. 3,010,000	Rp. 3,010,000	Rp. 3.010.000
	Meal	Rp. 200,000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Transportasi	Rp. 200,000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Insentif	-	-	-
Admin	Gaji	Rp. 3,000,000	Rp. 3,100,000	Rp. 3.100.000
	Meal	Rp. 200.000	Rp. 200,000	Rp. 200,000
	Transportasi	Rp. 200.000	Rp. 200. 000	Rp. 200,000
	Insentif	-	-	-

Pada tabel 4 menunjukkan bahwa data tersebut mewakili data motivasi positif yaitu reward, bonus, insentif dapat dilihat bahwa adanya penurunan dari segi insentif, adanya penurunan insentif tentunya adanya penurunan motivasi karyawan dan penurunan kinerja karyawan. Gaji merupakan salah satu faktor motivasi yang baik bagi karyawan, jika karyawan mendapatkan kompensasi yang baik maka motivasi karyawanpun akan baik. Dapat dilihat pada tahun 2018 insentif cukup baik namun ditahun 2019 -2020 adanya penurunan insentif.

Menurut Mangkunegara (2009:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul "HUBUNGAN MOTIVASI KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN CV MINDO PRATAMA JAKARTA"

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Definisi Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi, menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Menurut Andika (2019) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan – kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara – cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada umumnya pegawai akan memiliki produktivitas kerja yang tinggi apabila perusahaan mendukung pelaksanaan tugas mereka.

Hersey menyatakan bahwa " the motivation of people depends on the strength of their motives. Motives are sometimes define as need, wants, or impulses within the individual". Dengan demikian, membahas motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (motif) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat dan bertindak.

Menurut Wardan (2020), motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya.

Menurut Mohtar (2019), motivasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Berbeda lagi dengan pendapat Edwin B. Flippo dalam Hasibuan (2010), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan atau optimal.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu; (1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan sebagainya; (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja; (3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai; (4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja; (5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengarahkan kemampuan,

kecakapan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et al (2013) sebagai berikut; (1) Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya; (2) Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya; (3) Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan; (4) Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya; (5) Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan teori diatas motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk memberikan kontribusi agar mencapai tujuan organisasi dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Meliputi indikator intrinsik (kebutuhan fisik, rasa aman, dan keselamatan sosial) dan ekstrinsik (penghargaan, perwujudan diri).

Definisi Kinerja

Kinerja adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan karyawan dan umumnya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja yang baik ialah suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi oleh karena itu, Kinerja juga di definisikan sebagai sarana penentu dalam mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2010) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Menurut Rivai (2012), kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

“performance is not only a matter of results or output. But also behaviour and process.” (Elizabeth Houldworth & Dilum Jirasinghe, 2007) “performance is an imprinted effort than cat direct and clarify what should be done.” (Robert L. Cardy & Briand Leonard, 2011)

Sementara menurut Simanjuntak (2010), kinerja adalah tingkat pencapaian hasil pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja perusahaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

Indikator Kinerja

Menurut Supriyanto (2010), indikator kinerja karyawan, yaitu;

Kuantitas, yaitu dalam mengukur kinerja maka yang harus dilihat adalah jumlah atau kualitas kegiatan yang mampu diselesaikan, disesuaikan sesuai standar.

Kualitas, yaitu mutu atau hasil pekerjaan yang mampu dibanding dengan standar yang telah ditentukan. Ukuran kualitas pekerjaan adalah kerapian, keberhasilan, keteraturan sedang untuk barang biasanya adalah model, bahan, image dan lain-lain.

Ketepatan Waktu, yaitu seberapa cepat pekerjaan bisa diselesaikan secara benar dan tepat waktu sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau kesesuaian antara hasil pekerjaan dengan waktu yang ditetapkan.

Kedisiplinan, yaitu kemampuan untuk dapat kerja sesuai dengan aturan yang telah ditentukan atau dengan kata lain tidak melanggar peraturan organisasi.

Kepemimpinan, yaitu kemampuan yang dimiliki dalam memimpin berupa gaya atau cara dalam memimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kreatif dan Inovatif, yaitu kemampuan untuk selalu melakukan inovatif dan kreatif dalam usaha untuk mencapai tujuan.

Kehadiran dan Absensi, yaitu jumlah kehadiran dibanding dengan standar yang telah ditentukan, kehadiran meliputi : jumlah hari masuk, cuti, libur, ketidak hadiran.

Kerjasama Tim, yaitu kemampuan untuk membentuk tim kerja yang solid yang mampu untuk mencapai target yang telah ditentukan.

Tanggung Jawab, yaitu kemampuan untuk bekerja sama secara penuh tanggung jawab, dan mau untuk menanggung resiko dalam bekerja.

Perencanaan Pekerjaan, yaitu kemampuan dalam melakukan perencanaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2006: 260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut

Kualitas. Kinerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendakati titik kesempurnaan.

Kuantitas. Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.

Ketepatan Waktu. Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat efektivitas yang diselesaikan pada awal waktu serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Efektivitas. Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimana dengan menaikkan hasil dalam penggunaan sumber daya.

Efisiensi. Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, efisiensi. Indikator kinerja dapat dijadikan sebagai suatu aspek untuk melihat seberapa besar peningkatan atau penurunan kinerja seorang karyawan pada suatu perusahaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah kuantitatif yang bersifat deskriptif korelasional. Teknik penelitian yang digunakan adalah observasi, wawancara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta.

Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan CV Mindo Pratama Jakarta dengan indikator Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, Kebutuhan sosial, Kebutuhan akan penghargaan, Kebutuhan perwujudan diri dan menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai sebagai variable X dan kinerja karyawan dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian dan komitmen kerja sebagai variable Y.

Unit Analisis

Unit analisis yang digunakan adalah individual, yaitu sumber data yang diperoleh dari responden setiap individu. Individu yang dimaksud disini adalah seluruh karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta yaitu sebanyak 39 orang.

Lokasi Penelitian

Dalam penulisan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada CV Mindo Pratama Jakarta yang beralamat di Jl. Syukur No.80, RT.1/RW.8, Lenteng Agung, Kec. Jagakarsa, Kota Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Perusahaan ini bergerak dibidang jasa yaitu wedding organizer.

Jenis dan Sumber Data Penelitian

Jenis Data Penelitian

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif

Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

Tabel 5. Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Ukuran	Skala Dimensi
Motivasi Kerja (x)	Kebutuhan Fisik	Pemberian gaji, bonus, uang makan, uang transport, fasilitasd perumahan dan sebagainya	Ordinal
	Kebutuhan rasa aman dan keselamatan	Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja,dana pensisun,asuransi kesehatan.	Ordinal

Metode Penarikan Sampel

Pada penulisan ini penulis menggunakan sampel pada karyawan CV Mindo Pratama Jakarta yang berjumlah 39 orang. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah Probability Sampling, teknik ini adalah pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Maka sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Mindo Pratama Jakarta yang berjumlah 39 orang.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dilakukan penulis dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

Metode Pengolahan/Analisis Data**Uji Validitas**

Uji Validitas digunakan untuk ketepatan suatu item dalam kusioner apakah item – item pada kusioner sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dengan total skor variabel. Untuk menguji tingkat validitas suatu kusioner penelitian menggunakan rumus pearson Product Moment dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X) . (\sum Y)}{\sqrt{n (\sum X^2) - (\sum X)^2 (n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable X dan Variabel Y; X= Skor Butir Pertanyaan; Y = Total Skor; $\sum X$ = Jumlah skor dalam distribusi X; $\sum Y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y; $\sum x^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi X; $\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat dalam distribusi Y; n = Jumlah responden

Kriteria pengujian adalah apabila diketahui: jika $r_{hitung} \geq 0,361$ $n = 30$ $\alpha = 0,05$ maka butir pertanyaan dinyatakan valid Apabila diketahui: jika $r_{hitung} < 0,361$ $n = 30$ $\alpha = 0,05$ maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid (Sugiyono 2014). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tau valid tidaknya sebuah alat uji yang yaitu kusioner. Kusioner dikatakan valid jika kusioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kusioner tersebut.

Uji Realibilitas

Realibilitas menurut (Sugiyono 2011) adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dengan cara berulang – ulang. Uji reabilitas adalah situs indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Suatu data dinyatakan reliable apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama.

Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan secara mendalam melalui tabel, grafik, diagram maupun gambar dari data yang dihasilkan.

Menurut (Sugiyono 2015) penyajian data lebih mudah dipahami bila dinyatakan dalam bentuk persen. Penyajian data yang lebih berubah frekuensi menjadi persen dinamakan frekuensi relatif. Selain itu, analisis deskriptif dalam penelitian ini juga menggunakan perhitungan rata-rata. Cara perhitungannya adalah:

Frekuensi Relatif

$$FR = \frac{f}{\sum f} \times 100\%$$

Keterangan; FR = Frekuensi relative; f = Frekuensi hasil tanggapan; $\sum f$ = Total frekuensi

Rata-rata

$$\bar{x} = \sum xi / n$$

Keterangan: $\bar{x}$ = Rata-rata hitung; xi = Data ke- i ; n = Jumlah data

Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskriptifkan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Untuk mendeskriptifkan atau menggambarkan data dengan melakukan kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.

Tanggapan responden dihitung menggunakan rumus tanggapan total responden sebagai berikut :

Tanggapan total responden = *skor total asil jawaban responden* x 100%

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi kerja pada CV Mindo Pratama Jakarta

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden motivasi kerja pada CV Mindo Pratama Jakarta dari kelima indikator pada motivasi kerja nilai tertinggi berada pada indikator nilai tertinggi berada pada indikator “Kebutuhan fisik” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 82,1% dengan pernyataan “Gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan karyawan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 89,7% artinya karyawan menyetujui bahwa dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bisa lebih bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Kebutuhan perwujudan diri” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 75,1%, dengan pernyataan “Pimpinan memberikan promosi jabatan sebagai imbalan sudah bekerja dengan sangat baik” dengan nilai rata-rata per item sebesar 73,3%.

Kinerja Karyawan Pada CV Mindo Pratama Jakarta

Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden motivasi kerja pada CV Mindo Pratama Jakarta dari kelima indikator pada motivasi kerja nilai tertinggi berada pada indikator, nilai tertinggi berada pada indikator “Efisiensi” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 83,9% dengan pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan target yang di berikan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 85,6%. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Kuantitas” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 80,9%, dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja” dengan nilai rata-rata per item sebesar 77,1%.

Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan CV Mindo Pratama Jakarta

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif hasil penelitian yang dilakukan pada CV Mindo Pratama Jakarta menggunakan responden sebanyak 39 orang tentang hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Penulis mendapatkan hasil bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan korelasi rank speman antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan diperoleh hasil perhitungan sebesar 0,509. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan yang positif dalam kategori sedang antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada CV Mindo Pratama Kerja dan

koefisien determinasi sebesar 26,9% sedangkan sisanya 74,1% oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini antara lain; 1) Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui rata rata jawaban responden mengenai motivasi kerja pada CV Mindo Pratama Jakarta dari kelima indikator pada motivasi kerja nilai tertinggi berada pada indikator nilai tertinggi berada pada indikator “Kebutuhan fisik” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 82,1% dengan pernyataan “Gaji yang diterima dapat menjamin kebutuhan karyawan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 89,7% artinya karyawan menyetujui bahwa dengan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk dapat bisa lebih bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Kebutuhan perwujudan diri” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 75,1%, dengan pernyataan “Pimpinan memberikan promosi jabatan sebagai imbalan sudah bekerja dengan sangat baik” dengan nilai rata-rata per item sebesar 73,3%; (2) Berdasarkan hasil pengolahan data diketahui rata rata jawaban responden mengenai kinerja karyawan pada CV Mindo Pratama Jakarta dari kelima indikator pada motivasi kerja nilai tertinggi berada pada indikator, nilai tertinggi berada pada indikator “Efisiensi” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 83,9% dengan pernyataan “Karyawan mampu mengerjakan tugas dengan target yang di berikan” dengan nilai rata-rata per item sebesar 85,6%. Sedangkan skor terendah berada pada indikator “Kuantitas” dengan nilai rata-rata per indikator sebesar 80,9%, dengan pernyataan “Karyawan menyelesaikan pekerjaan sebanyak-banyaknya daripada terjadi penumpukan kerja” dengan nilai rata-rata per item sebesar 77,1%; (3) Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa korelasi koefisien korelasi motivasi terhadap kinerja sebesar 0,509. Karena koefisien korelasi tersebut positif maka dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sehingga jika Motivasi semakin tinggi maka akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Sihotang, S (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Pradnya.
- Abdullah, Ma`ruf (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Aswajaya Pressindo.
- Aini Nur (2019). Hubungan motivasi kerja karyawan pada PT.Pertamina Retail di Bright Surabaya.
- Anwar Prabu Mangkunegaran (2005, 2006, 2009, 2011, 2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda.
- Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya (2012). Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Effendi, Onong Uchajana (2007). Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Fajri Ismail (2018). Statistik Untuk Penelitian dan Ilmu-Ilmu Sosial. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hamdi Asep Saepuloh (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi dalam Pendidikan. Edisi pertama. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Hasibuan, Malayu. (2011). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Kasmir. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (teori dan praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Kristiani Desi (2019). Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Lantara Dirgahayu (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makasar: CV Nas Media Pustaka.
- Maruli Raja Tua Sitorus (2020). Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja. Surabaya: Scopindo.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2009). Pengembangan Sumber Daya Manusia. PT. Rineka Cipta. Jakarta. Sunyoto
- Danang (2012.) Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama, CAPS: Yogyakarta.

- Surya Ningsih (2016). Hubungan motivasi kerja dengan kinerja karyawan pada PT KAO Indonesia. Tersedia di: journal.unpak.ac.id
- Sutrisna Edy (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Permada Media. Jakarta. Simamora,
- Henry (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Umar, Husein (2018). Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Penelitian). Jakarta: Salemba.