

## MOTIVASI KARYAWAN DAN HASIL KERJA BAGI ORGANISASI

<sup>1</sup>Didit Darmawan, <sup>2</sup>Ernawati  
<sup>1,2</sup> Universitas Sunan Giri Surabaya

<sup>1</sup>dr.diditdarmawan@gmail.com <sup>2</sup>ernawatismea27@gmail.com

### Abstrak

Pengamatan motivasi kerja terhadap pembentukan hasil kerja karyawan sangat diperlukan bagi para pengelola organisasi karena hal tersebut menentukan keberhasilan organisasi dan pengembangan potensi dan kinerja karyawan. Hasil pengamatan akan menjadi dasar bagi tindakan manajerial kepada para karyawan. Studi ini untuk mengetahui bagaimana motivasi karyawan terbentuk dan memberikan kontribusi terhadap hasil kerja karyawan. Dengan desain studi survei berlangsung di beberapa cabang jasa pengiriman barang di kota Surabaya. Ada 32 responden yang terkumpul dengan metode purposive sampling. Temuan menyebutkan motivasi terbukti memiliki peran terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik secara parsial serta motivasi ekstrinsik karyawan berkontribusi kepada pembentukan hasil kerja.

**Kata kunci:** motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, hasil kerja karyawan, sumber daya manusia.

### PENDAHULUAN

Hasil kerja karyawan sangat menentukan keberhasilan organisasi dan berposisi sangat vital, yang berperan bagi kemajuan organisasi serta bagi tumbuh kembang potensi dan kemampuan karyawan. Para pengelola organisasi harus menyadari hal ini agar organisasi mereka dapat bersaing dengan baik dan selalu siap menghadapi perubahan.

Hasil kerja atau kinerja merupakan sasaran utama bagi manajemen sumber daya manusia. Ini adalah landasan dasar bagi keterjaminan menuju keberhasilan suatu organisasi. Hasil kerja adalah pencapaian dan pengamatan level personal, atau hasil yang diberikan dari orang per orang pekerja. Hasil kerja adalah mampu melaksanakan persyaratan pekerjaan secara efektif dan memahami, menyelesaikan deskripsi pekerjaan terkini yang diperlukan untuk posisi tersebut (Palembeta & Arifin, 2014). Hasil kerja sebagai perwujudan dari kewajiban karyawan kepada organisasi.

Kelangsungan hidup setiap organisasi bertumpu pada hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Banyak organisasi kesulitan menjalani kehidupan karena mengalami dan menerima hasil kerja yang buruk dari karyawan. Hal ini karena kurangnya kesadaran akan peran penting yang dimainkan motivasi dalam kinerja personel. Pihak pengelola cenderung lupa bahwa motivasi yang diterapkan dengan segera dan tepat menghasilkan yang terbaik dari karyawan mereka dengan mencapai tujuan individu dan kelompok yang mengarah pada peningkatan produktivitas dan profitabilitas organisasi (Sinambela, 2014).

Motivasi karyawan merupakan paket penghargaan yang tepat yang dapat mendorong karyawan untuk mengembangkan sikap positif terhadap pekerjaan mereka dan diharapkan terjadi peningkatan produktivitas kerja (Darmawan, 2012). Motivasi dapat berupa ekstrinsik atau intrinsik. Motivasi yang berasal dari kondisi luar diri karyawan adalah secara ekstrinsik. Bentuk motivasi ini melibatkan penghargaan berbentuk finansial, promosi, dan sebagainya. Bentuk negatif adalah melibatkan paksaan dan ancaman hukuman. Motivasi ekstrinsik mendorong persaingan antar karyawan untuk menerima penghargaan utama di tempat kerja (Hariani *et al.*, 2019). Motivasi ekstrinsik mampu mendukung kondisi psikologis saat karyawan merasakan keyakinan telah memberikan kontribusi dari menjalankan kewajiban dan ada hasil tertentu. Motivasi intrinsik tidak dapat dimanipulasi karena berasal dari individu. Mereka adalah imbalan yang dapat disebut dorongan secara psikologis. Bentuk ini termasuk adanya penghargaan, kondisi nyaman, dan dukungan organisasi dengan perlakuan yang layak.

Permasalahan di studi ini untuk mengidentifikasi solusi atas kurangnya motivasi dalam organisasi. Berdasarkan studi ini juga akan diketahui bagaimana motivasi karyawan terbentuk dari memberikan kontribusi terhadap hasil kerja. Dengan demikian, maksud dari studi ini untuk mengetahui peran motivasi terhadap pembentukan hasil kerja karyawan. Studi ini adalah untuk mengesahkan perlunya motivasi di tempat kerja

dengan menunjukkan area spesifik yang harus diperhatikan oleh pihak pengelola organisasi untuk memotivasi karyawan mereka.

### **LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Menurut Luthans (2015), motivasi kerja sebagai penyebab karyawan untuk dapat mengerjakan tugas sesuai kewajiban. Karyawan yang punya motivasi yang efektif akan melakukan tindakan positif untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya, dan sebaliknya motivasi yang lemah akan menggagalkan pencapaian tujuan. Dua bentuk motivasi, berdasarkan motivasi intrinsik dan secara ekstrinsik.

Bila ada dorongan dari dalam diri karyawan maka berbentuk motivasi intrinsik. Komponen dari bentuk motivasi ini ada tiga. Pertama, adalah achievement atau pencapaian sebagai bentuk keberhasilan seorang karyawan dilihat dari prestasi kerja dengan memberikan kesempatan kepada mereka agar terus terus berkesinambungan dan berkelanjutan dengan kerja yang efektif. Ketika karyawan sukses melakukan tugas, ada baiknya penilai menyatakan hasil dan pencapaian secara objektif sesuai prestasi. Kedua, adalah recognition atau pengakuan sebagai umpan balik dari pencapaian pekerja dari pimpinan dengan reward tertentu. Ketiga, adalah responsibility atau tanggung Jawab sebagai pendorong bagi pekerja dengan kesadaran pribadi yang melekat pada diri selama melakukan pekerjaan.

Dorongan yang berasal dari luar diri karyawan yang berperan menyebabkan tindakan karyawan di tempat kerja disebut motivasi ekstrinsik. Ada tiga komponen. Pertama, kompensasi sebagai bentuk imbalan berupa kompensasi, uang tunai atau lainnya sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan. Kedua, adalah employment relationship, atau hubungan kerja yang sehat, bersahabat dan pantas harus terjalin antara rekan kerja, atasan dan bawahan. Ketiga, adalah working conditions, atau kondisi kerja yang berperan dalam berbagai hal sehingga situasi setiap karyawan menjadi lebih ideal untuk bekerja.

Hasil kerja atau kinerja menunjukkan bahwa apa yang menjadi tanggung jawab dan tugas karyawan terhitung pada rentang waktu tertentu. Pencapaian target pekerjaan merupakan penilaian terhadap hasil kerja yang sebenarnya dan dapat menjadi bahan perbandingan untuk menentukan prestasi kerja antar karyawan (Dessler, 2015).

Menurut Robbins dan Coulter (2016), indikator pengukuran hasil kerja ada lima. Pertama, quality of work. atau kualitas kerja sebagai tingkat di mana hasil kegiatan memenuhi standar mutu dan mencapai tujuan kerja. Kedua, work quantity, atau kuantitas kerja mengarah kepada capaian kuantitas seperti unit, atau per capaian tertentu. Ketiga, yaitu punctuality, atau ketepatan waktu yang ditinjau dari satu kegiatan terselesaikan dan memperoleh keluaran dengan batas yang ditentukan secara standar. Keempat, yaitu effectiveness, atau efektivitas yang menggambarkan penggunaan sumber daya yang efektif, hemat dan optimal dari setiap penggunaan. Kelima, yaitu independence, atau kemandirian mengarah kepada pekerja mampu menjalankan tugas dan pekerjaannya secara mandiri tanpa merepotkan pihak lain dan tidak memperoleh capaian yang buruk.

Hasil kerja memiliki kontributor dari motivasi yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Hal ini sesuai studi Rizwan *et al.* (2015); Arifin *et al.* (2017); dan Mardikaningsih *et al.* (2017). Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis di penelitian ini adalah motivasi berperan terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan serta ekstrinsik berpengaruh kepada hasil kerja secara parsial.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Studi ini menguji pengaruh motivasi terhadap hasil kerja karyawan di tempat kerja dengan mengadopsi desain studi survei. Variabel bebasnya adalah motivasi intrinsik dan ekstrinsik sedangkan variabel terikatnya adalah hasil kerja karyawan. Penelitian berlangsung di beberapa cabang jasa pengiriman barang. Ada 13 titik di kota Surabaya. Karyawan yang diteliti adalah para operator. Ada 32 responden yang terkumpul. Metode purposive sampling digunakan untuk memilih responden.

Definisi dan indikator hasil kerja karyawan berdasarkan Robbins & Coulter (2016). Hasil kerja karyawan sebagai hasil pekerjaan karyawan yang diukur berdasarkan standar. Indikator variabel ini adalah efektivitas; kualitas hasil kerja; kuantitas hasil kerja; ketepatan waktu; dan kemandirian. Definisi serta indikator motivasi berasal dari Luthans (2015). Motivasi sebagai sesuatu yang memicu seseorang untuk melakukan sesuatu yang motifnya adalah kebutuhan, keinginan, keinginan atau dorongan hati. Motivasi intrinsik sebagai sesuatu yang menjadi penyebab seseorang untuk berprestasi berasal dari dalam diri seorang karyawan. Indikator

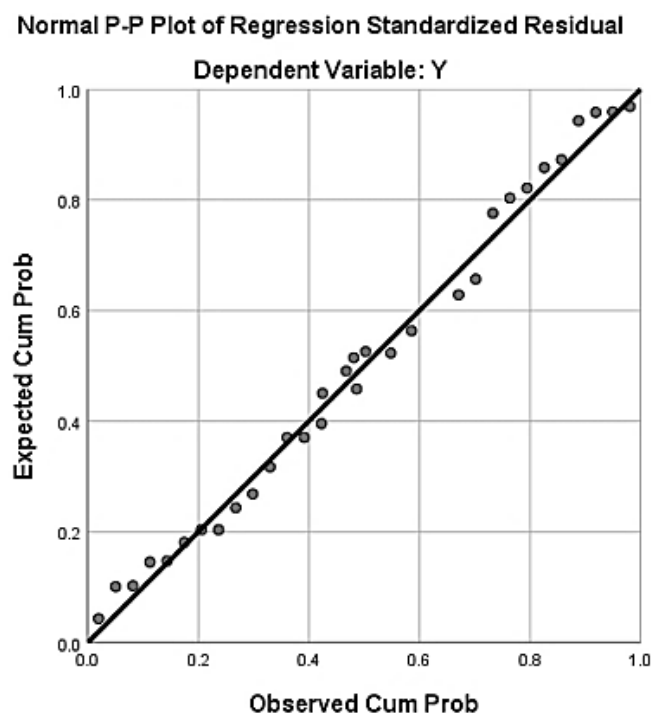
ini adalah achievement, recognition, dan responsibility. Motivasi ekstrinsik berasal dari luar diri karyawan yang menyebabkan tindakan di tempat kerja. Indikator ini adalah compensation, employment relationship, dan working conditions.

Alat analisis adalah regresi linier berganda. Uji kualitas data dilakukan dengan alat uji validitas dan reliabilitas. Asumsi klasik untuk memenuhi standar model regresi. Semua dilakukan dengan bantuan program SPSS.

### HASIL PENELITIAN

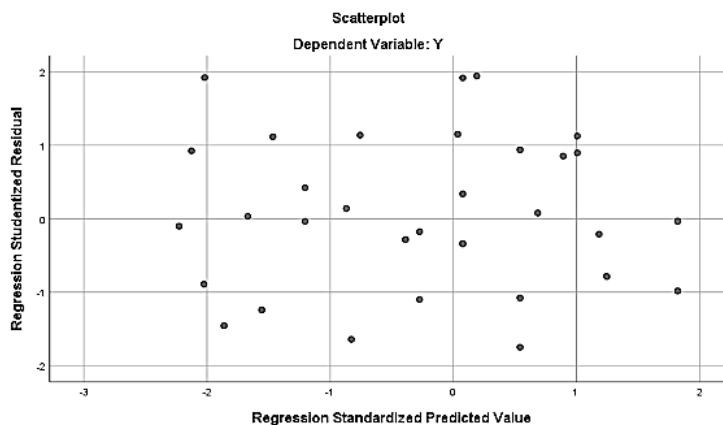
Responden adalah 32 karyawan dari beberapa cabang jasa pengiriman barang. Ada 13 laki-laki (40,6%) dan 19 perempuan (59,4%). Usia mereka berkisar antara 19 hingga 44 tahun. Usia 19 hingga 25 tahun adalah sembilan orang (28,1%), 26 hingga 30 tahun adalah 16 orang (50%), dan 31 hingga 44 tahun adalah tujuh orang (21,9%). Pengalaman kerja sampai dengan tiga tahun sebanyak 21 orang (65,6%), tiga hingga lima tahun ada 8 orang (25%) dan sisanya lebih dari lima tahun ada tiga orang (9,4%).

Pengukuran masing-masing butir pertanyaan untuk uji validitas menggunakan item total corrected correlation. Berdasarkan hasil uji, semua butir valid. Uji reliabilitas variabel menggunakan nilai crocbach alpha 0,7. Nilai alpha untuk motivasi berbentuk intrinsik (0,873), motivasi berbentuk ekstrinsik (0,796), dan hasil kerja (0,882). Dengan demikian seluruh variabel dapat diandalkan.



Gambar 1 Normalitas Data

Uji normalitas terbukti data tersebar normal. Begitu pun pada heterokedastisitas Gambar 2 tidak terjadi. Nilai Durbin Watson adalah 1,086 tidak terjadi autokorelasi. Tidak ada multikolinieritas. VIF antara 1-10 dan Tolerance lebih dari 0,1.



Gambar 2 Heteroskedastisitas

Tabel 1 menunjukkan hasil ANOVA untuk mengevaluasi dampak motivasi intrinsik karyawan serta ekstrinsik kepada hasil kerja. Pada tabel terlihat bahwa nilai p lebih kecil dari level yang membuktikan motivasi memiliki peran kepada pembentukan hasil kerja karyawan.

Tabel 1. Simultaneous Effect<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	760.213	2	380.106	18.332	.000 <sup>b</sup>
Residual	601.287	29	20.734		
Total	1361.500	31			

Tabel 2 menunjukkan hasil uji t untuk mengevaluasi dampak motivasi intrinsik serta ekstrinsik kepada hasil kerja secara parsial. Pada tabel terlihat bahwa nilai p lebih kecil dari level yang membuktikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan nyata terhadap hasil kerja karyawan secara parsial

Tabel 2. Partial Effects<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	22.407	7.403		3.027	.005		
X.1	4.040	1.280	.454	3.157	.004	.735	1.360
X.2	2.303	.821	.404	2.807	.009	.735	1.360

Tabel 3, nilai korelasi adalah 0,747. Hubungan antar variabel kuat. Koefisien determinasi. 55,8%. Ada 44,2% hasil kerja, ada pengaruh dari variabel yang berbeda selain yang diteliti di studi ini.

Tabel 3. Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.747 <sup>a</sup>	.558	.528	4.553	1.086

Studi menunjukkan hasil tabulasi mengarah pada hipotesis yang terbukti menyatakan motivasi intrinsik serta ekstrinsik berperan positif kepada hasil kerja karyawan. Jadi studi ini mendukung hasil yang menyebutkan ada korelasi searah secara nyata dengan hasil kerja karyawan dengan motivasi intrinsik serta ekstrinsik. Hasil ini juga menunjukkan bahwa ada peran yang nyata dari motivasi intrinsik serta bentuk ekstrinsik kepada hasil kerja karyawan. Ini menjadi bukti selaras dengan studi sebelumnya yang menyatakan bahwa ketika karyawan termotivasi secara intrinsik, mereka mempraktikkan aktivitas untuk minat dan kesenangan yang disediakan

aktivitas tersebut (Mardikaningsih *et al.*, 2017), dan mereka biasanya tampil pada tingkat yang relatif tinggi dan ketika individu termotivasi secara ekstrinsik (Rizwan *et al.*, 2015), mereka mengambil bagian dalam tindakan mencari keuntungan yang mereka inginkan seperti uang, pengakuan, atau reputasi (Arifin *et al.*, 2017). Jadi konsisten dengan penelitian sebelumnya. Temuan ini menunjukkan bahwa karyawan yang termotivasi secara intrinsik dan ekstrinsik menunjukkan hasil kerja terbaik.

## PENUTUP

Dari hasil olah data ditemukan bahwa motivasi terbukti memiliki peran terhadap hasil kerja karyawan. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan secara parsial dan motivasi ekstrinsik berkontribusi terhadap hasil kerja.

Temuan ini memberikan rekomendasi kepada pihak perusahaan bahwa motivasi intrinsik, ekstrinsik dan hasil kerja karyawan merupakan elemen dasar dari tercapai tujuan organisasi. Motivasi adalah konstruksi teoritis yang digunakan untuk menggambarkan perilaku. Ini mewakili alasan aktivitas, keinginan, dan kebutuhan orang. Motivasi digambarkan sebagai petunjuk arah agar melakukan aktivitas atau penyebab karyawan melakukan tindakan. Para pemimpin sudah seharusnya menjadikan unsur motivasi sebagai bahan dasar implikasi manajerial dari perilaku kerja karyawan. Olah motivasi pada diri karyawan perlu pengamatan dari pemimpin agar berkembang untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih baik. Pada dasarnya karyawan ingin dihargai dari setiap hasil kerja dan pengakuan itu akan membentuk pengulangan dan pengembangan upaya yang lebih baik pula.

Untuk penelitian lanjutan disarankan untuk menambah jumlah responden beserta cakupan wilayah pengamatan lebih luas supaya mendapatkan temuan yang mampu digeneralisasi bagi studi lanjutan berikutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., R. Mardikaningsih & Y. R. Al Hakim. (2017). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 2(1), 43-50.
- Darmawan, D. (2012). *Motivasi & Kinerja (Studi Sumber Daya Manusia)*, Metromedia,
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Hariani, M., S. Arifin, & A. R. Putra. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Pengalaman Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Komitmen Kerja Karyawan, *Management & Accounting Research Journal*, 3(2), 22-28.
- Luthans, Fred, Luthans, B. C., Luthans, K. W. (2015). *Organizational Behavior: an evidencebased approach 13th ed.* Information Age Publishing, North Carolina.
- Mardikaningsih, R., S. Arifin, A. R. Putra, & M. Hariani. (2017). The Effect of Motivation and Work Commitment on The Performance of Agricultural Extension Agents, *Jurnal Agrimas*, 1(2), 115-124.
- Palembeta, T. & S. Arifin. (2014). Pengaruh Penilaian Kinerja terhadap Motivasi Kerja, *Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia*, 1(1), 23-32.
- Rizwan, Khalid, Iram Ahmad, & Asad. (2015). Effect of intrinsic rewards on task performance of employees: Mediating role of motivation. *International Journal of Organizational Leadership*, 4, 33-46.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. A. (2016). *Management. 13th Edition.* Pearson Educaton, London.
- Sinambela, E. A. (2014). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan dan Loyalitas Kerja, *Jurnal Ilmu Sosial*, 7(3), 123-136.