

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO

Syarah Amalia¹, Mahendra Fakhri²
Administrasi Bisnis, Universitas Telkom
amaliasyarah@gmail.com¹
mahendrafakhri@telkomuniversity.ac.id²

Abstract

This study aims to determine the influence of motivation on employees' performance at PT. Gramedia Asri Media Emerald Bintaro. The issues in this study was how motivation and employees performance at the Gramedia Asri Media Emerald Bintaro in achieving the performance of employees who have not met the targets and expectations set by PT. Gramedia Asri Media Emerald Bintaro. This study uses quantitative descriptive research and causal with population off all the employees at PT.Gramedia Emerald Bintaro, the number of respondents were 51 respondents. Then, for data analysis used descriptive analysis and simple linear regression analysis. Based on the results of hypothesis test, overall motivation to work is partially significant effect on employees performance at PT.Gramedia Asri Media Emerald Bintaro. Based on the coefficient of determination, motivation to work affect employees performance by 68,06% and 31,94% were affected by other variables, are not examined in this research.

Keywords: *motivation, motivation to work, performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Permasalahan yang dikaji didalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan yang ada di PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro dengan pencapaian kinerja karyawan yang belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT Gramedia Asri Media. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif dan kausal. Dalam penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

ini, semua populasi dijadikan penelitian. dengan jumlah responden sebanyak 51 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara keseluruhan motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Berdasarkan koefisien determinasi, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 68,06% dan sisanya 31,94% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *motivasi, motivasi kerja, kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Di era globalisasi seperti saat ini, banyak sekali persaingan yang ketat berdasarkan bisnis dengan kekuatan dan kelebihan yang ditawarkan masing-masing perusahaan. PT. Gramedia Asri Media merupakan salah satu perusahaan terbesar dan unggul serta memiliki visi dan misi Group of Retail and Publishing: "Menjadi perusahaan jaringan retail dan penerbitan terbesar, tersebar dan terpadu di asia tenggara melalui penyediaan produk, berorientasi pasar, layanan unggul, inovatif dan perilaku bisnis yang beretika". Suatu perusahaan tentu membutuhkan karyawan sebagai tenaga kerjanya guna meningkatkan perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan. Mengingat karyawan merupakan aset penting bagi perusahaan, banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula. Kinerja adalah 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 & Sagala, 2013). Beberapa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan kepemimpinan (Sidharta & Lusyana, 2014;2015) dan motivasi (Machmud & Sidharta, 2016). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Sembada (2012) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank BJB. Demikian pula hasil penelitian Shati & Dewi (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hal yang perlu diperhatikan untuk memaksimalkan kinerja secara internal, kita perlu mengetahui motivasi kerja karyawan sehingga produktivitas dapat ditingkatkan. Pencapaian kinerja harus sesuai dengan tujuan organisasi. Kemajuan dan keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja individu dalam hal ini karyawan, dimana karyawan tersebut mampu bekerja keras, proaktif, loyal serta disiplin tinggi dan bertanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan yang pada akhirnya dapat mencapai kinerja yang optimal sehingga berdampak positif pada kinerja organisasi.

Namun pada kenyataannya masih ditemukannya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada Gramedia Emerald Bintaro yang salah satunya diindikasikan dengan pencapaian target yang belum optimal. Berikut data penjualan Gramedia Emerald Bintaro per 2015-2016 sebagai berikut:

Tabel 1. Penjualan Gramedia Emerald Bintaro Agustus 2015 – Februari 2016

Bulan	Achievement (%)
Agustus	62.49
September	57.01
Oktober	66.48
November	83.98
Desember	91.50
Total 2015	72.54
Januari	119.20
Februari	61.55
Total 2016	91.36

Sumber: Data Internal Gramedia Emerald Bintaro

Berdasarkan tabel diatas penjualan Gramedia Emerald Bintaro pada Agustus 2015 – Februari 2016, dapat

dilihat bahwa penjualan pada periode tersebut tidak semuanya dapat mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada bulan Januari 2016 saja Gramedia Emerald Bintaro dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan sebesar 119.2%. Pada bulan Februari 2016 mengalami penurunan serta tidak mencapai target penjualan yaitu hanya sebesar 61,55%. Hal tersebut mengindikasikan pencapaian kinerja karyawan yang belum optimal.

Semakin kuat motivasi kerja maka kinerja pegawai akan semakin tinggi, hal ini berarti setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi kinerja karyawan (Rivai & Sagala, 2013). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015). Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

sesuai dengan standar yang di tentukan.

Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan ini sangat menghambat dalam penyelesaian tugas-tugas yang harus dikerjakan karyawan, yang berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan pada Gramedia Emerald Bintaro.

Meskipun Gramedia Emerald Bintaro telah melakukan upaya – upaya motivasi, namun masih saja terjadi kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan dan penurunan penjualan pada bulan-bulan tertentu. Dengan adanya situasi tersebut maka permasalahan ini layak diteliti untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat melakukan perbaikan dalam pemberian motivasi kepada karyawan terutama untuk meningkatkan kinerja sehingga akan memenuhi target yang diinginkan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka perumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana motivasi kerja dan kinerja karyawan serta pada PT.Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan serta pengaruhnya pada PT.

Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro.

KAJIAN TEORI

Motivasi

Menurut Sutrisno (2015) manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu tercapainya tujuan individu organisasi dan masyarakat (Flippo, 1995). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Dalam motivasi terdapat beberapa teori yang dikemukakan oleh para ahli seperti McClelland, Maslow, Herzberg dan McGregor. Salah seorang ilmuan yang dipandang sebagai pelopor teori motivasi adalah Maslow yang memisahkan lima kebutuhan ke dalam urutan-urutan yang lebih tinggi dan lebih rendah (Robbins & Judge, 2008). Urutan tingkat kebutuhan-kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja

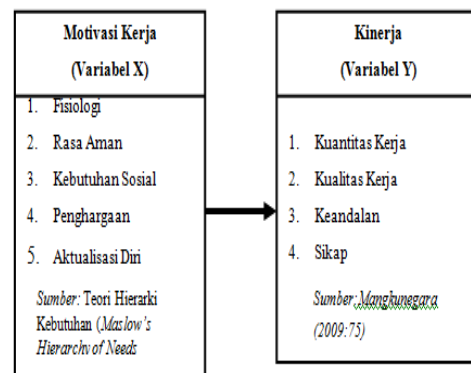
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam 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 & Sagala, 2013).

Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi. Artinya, manajer atau karyawan yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi cenderung memiliki prestasi kerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah (Rivai & Sagala, 2013). Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Iskandar & Sembada (2012) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai bank BJB. Demikian pula dengan hasil penelitian Shati & Dewi (2014) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat.

Secara skematis model kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan skema kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang diajukan dan akan dibuktikan kebenarannya adalah sebagai berikut : **“Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Gramedia Emerald Bintaro”**

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini merupakan suatu penelitian eksplanatori, yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif dan studi kausal.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Gramedia Emerald Bintaro yang berhubungan langsung dengan konsumen yang berjumlah 51 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2014).

Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Gramedia Emerald Bintaro, penulis menggunakan deskriptif melalui pengukuran kuesioner. Analisis deskriptif terhadap data untuk variabel-variabel sebuah penelitian mencakup penggambaran hasil penelitian yang berupa mean, penyimpangan standar, dan jarak antara angka terendah dan angka tertinggi (Sekaran, 2007).

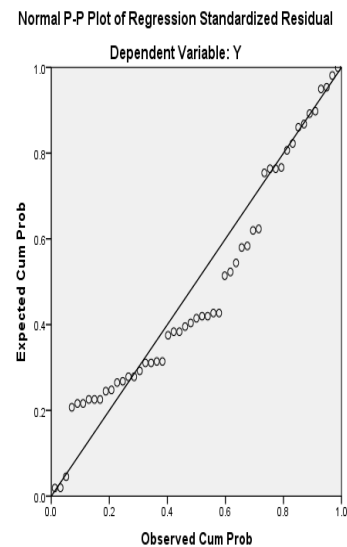
Sebelum diolah dengan analisis regresi linier sederhana, data dalam skala ordinal yang didapat dari kuesioner akan diubah terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI).

PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Uji kenormalan sangat dibutuhkan sebelum peneliti melakukan proses pengolahan data populasi. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Jika data tidak mengikuti pola sebaran

distribusi normal, maka akan diperoleh taksiran yang bias.



Gambar 2.
Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Tabel 2.
Uji Normalitas Menggunakan *Kolmogrov Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

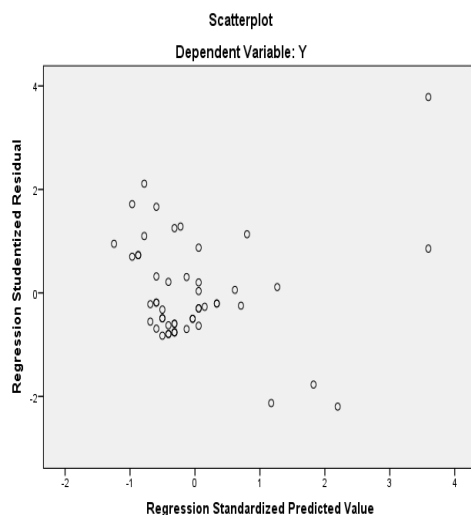
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.05964964
Most Extreme Differences	Absolute	.162
	Positive	.162
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.156
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas menunjukkan varians variabel untuk semua pengamatan (observasi) tidak sama, sebaliknya homokedastisitas menunjukkan varians dari residual pengamatan satu dan pengamatan lainnya adalah tetap.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan



Gambar 3.
Uji Heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linier

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat nilai konstanta dan koefisien regresi sehingga dapat dibentuk persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = 0,457 + 0,811 (X)$$

- 0,457 yang berarti jika motivasi kerja (X) bernilai 0, maka kinerja (Y) akan bernilai 0,457 satuan.
- 0,811 yang berarti jika motivasi kerja (X) meningkat sebesar satu satuan maka kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,811 satuan.

Perhitungan statistik pada analisis ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.
Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.457	.201		2.273	.027
X	.811	.079	.825	10.230	.000

a. Dependent Variable: Y

Uji Hipotesis (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis parsial (uji t) pada variabel motivasi kerja (X):

Ho : Motivasi Kerja (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Ha : Motivasi Kerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y).

Dari perhitungan data pada tabel 4.14, diperoleh nilai t hitung untuk variabel motivasi kerja (X) sebesar 10,230 dan t tabel 2,011 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dikarenakan nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan $<$ dari 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima, maka artinya Motivasi Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).

Hasil perhitungan pengujian parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	.457	.201		2.273	.027
X	.811	.079	.825	10.230	.000

a. Dependent Variable: Y

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen (Priyatno, 2012). Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi, didapatkan hasil bahwa motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh

sebesar 68,06%, sedangkan sisanya 31,56% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja, tanggapan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori baik. Kebutuhan fisiologi dan kebutuhan rasa aman termasuk ke dalam kategori baik dan kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri termasuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel kinerja, tanggapan karyawan secara keseluruhan berada dalam kategori sangat baik. Dimensi kualitas kerja masuk ke dalam kategori sangat baik, dimensi kuantitas kerja, keandalan dan sikap masuk ke dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 40,44%.

REFERENSI

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Machmud, S., & Sidharta, I. (2016). Entrepreneurial Motivation and Business Performance of SMEs in the SUCI Clothing Center, Bandung, Indonesia. *DLSU Business & Economics Review*, 25(2), 63-78.
- Iskandar, S., & Sembada, G. G. (2012). Pengaruh Beban Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Padalarang. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 6(1), 26-38.
- Priyatno, D. (2012). *Belajar Praktis Analisis Parametrik dan Non Parametrik dengan SPSS & Prediksi Pertanyaan Pendedaran Skripsi dan Tesis*. Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, V. & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi (Edisi terjemahan)*. Jakarta: Salemba Empat
- Sekaran, U. (2007). *Research Methods For Business: Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shati, I. L., & Dewi, A. M. (2014). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Daerah Pariwisata Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 8(1), 15-26.
- Sidharta, I., & Lus yana, D. (2014). Analisis faktor penentu

kompetensi berdasarkan konsep knowledge, skill, dan ability (KSA) Di Sentra Kaos Suci Bandung. *Jurnal Computech & Bisnis*, 8(1), 49-60.

Sidharta, I., & Lusyana, D. (2015). Pengaruh Orientasi Hubungan Dan Orientasi Tugas Dalam Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pelaku Usaha. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(1), 45-55.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
