

Motivasi, komitmen kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan

Anisah Mukti Utami^{1✉}, Istiatin², Bambang Mursito³

Universitas Islam Batik, Surakarta.

Abstrak

Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel faktor Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di PT Solo Murni Boyolali. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif, dengan probability sampling sebagai teknik pengambilan sampel. Observasi, Wawancara dan kuesioner merupakan teknik pengumpulan data. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 2.458 orang karyawan, dengan sampel sebanyak 130 orang karyawan sebagai responden. Menggunakan analisis regresi linier berganda, dengan alat analisis SPSS versi 25. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Faktor Motivasi, Komitmen Kerja dan Penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap keputusan pembelian dan variabel Motivasi, Komitmen Kerja, Penghargaan masing-masing memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Motivasi; komitmen kerja; penghargaan; kinerja karyawan

Motivation, work commitment and appreciation of employee performance

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the variables of motivation, work commitment and appreciation on employee performance at PT Solo Murni Boyolali. This study uses a quantitative descriptive method, with probability sampling as a sampling technique. Observation, interviews and questionnaires are data collection techniques. The population in this study were 2.458 employees, with a sample of 130 employees as respondents. Using multiple linear regression analysis, with SPSS version 25 analysis tool. The results in this study indicate that the factors of motivation, work commitment and rewards have a significant effect on purchasing decisions and the variables of motivation, work commitment, rewards each have a positive and significant effect on employee performance.

Key words: Motivation; work commitment; reward; employee performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia menjadi pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda perusahaan dalam usaha mewujudkan visi misi serta tujuannya. Sumber Daya Manusia mempunyai fungsi mengelola input yang dimiliki perusahaan secara maksimal untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika para karyawan di perusahaan tersebut tidak memiliki kinerja yang baik. Semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya (Sembiring & Marbun, 2021). Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan mengapa seseorang bersedia melakukan pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja dengan giat, sedangkan yang lain biasa saja. Semua ini ada dasar dan alasannya yang mendorong seseorang bekerja seperti itu, atau dengan kata lain pasti ada motivasinya. Motivasi sangat penting artinya bagi Perusahaan/Instansi, karena motivasi menjadi bagian dari kegiatan Perusahaan/Instansi dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Motivasi menjadi hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal, (Suryani, 2018). Komitmen kerja menjadi suatu hal yang penting pada zaman sekarang ini. Manfaat dari komitmen kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat keluar masuknya pegawai, serta meningkatkan kualitas manajerial perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengembangkan pekerjaan, (Irawan, 2019). Ketika komitmen pegawai terhadap perusahaan sudah terbentuk maka pegawai akan memberikan kinerja yang optimal sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai. Pemenuhan kebutuhan karyawan menjadi hal yang wajib diperhatikan oleh perusahaan. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan atau kompensasi sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan. Prinsip penting dalam sistem kompensasi adalah prestasi yang tinggi harus diberi penghargaan (reward) yang layak. Pemberian penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik (Fajar et al., 2018). PT. Solo Murni selalu mencari cara baru dan meningkatkan kualitasnya untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan, salah satunya dengan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2016: 172). Menurut (Jufrizen, 2018) Indikator kinerja untuk setiap level organisasi, tergantung dari kompleksitas organisasi itu. Pada umumnya, ukuran indikator kinerja dapat dikelompokkan kedalam enam kategori berikut ini, yaitu:

Efektif (pencapaian target kerja)Efisien (kerjasama antar pegawai);
Kualitas (tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan);
Ketepatan waktu (tiba di tempat pekerjaan tepat waktu);
Produktivitas (menyelesaikan pekerjaan sesuai target); dan
Keselamatan (asuransi keselamatan kerja).

Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah upaya yang dilakukan seorang karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan dan dengan penuh tanggung jawab.

Motivasi

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang maksimal (Suryani, 2018). Menurut (Fachrezi dan Khair, 2020) indikator motivasi adalah sebagai berikut : 1.Kerja keras 2.Tingkat cita-cita yang tinggi 3.Orientasi tugas/sasaran 4.Usaha untuk maju 5.Ketekunan 6.Rekan kerja yang dipilih 7.Pemanfaatan waktu. Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang menyebabkan seseorang untuk bertindak untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal.

Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Irawan, 2019). Menurut (Anggraini dan Suhermin, 2021) indikator komitmen kerja adalah sebagai berikut :

Keinginan kuat untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Keyakinan yang kuat dan penerimaan pada nilai-nilai atau tujuan-tujuan organisasi Kemauan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya dengan usaha yang sesuai dengan tujuan organisasi
Dari pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen kerja adalah suatu sikap dimana karyawan memihak perusahaan tempatnya bekerja dalam jangka waktu berkelanjutan.

Penghargaan

Penghargaan merupakan suatu bentuk cara atau strategi yang digunakan untuk membangkitkan motivasi tenaga kerja dan bentuk apresiasi kepada tenaga kerja yang berprestasi yang mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien. (Chairunnisa, Habibi, dan Pamungkas, 2020). Menurut (Chairunnisa, Habibi, dan Pamungkas, 2020), indikator penghargaan adalah sebagai berikut : 1.Upah 2.Insentif 3.Tunjangan 4.Hak Istimewa 5.Promosi. Dari pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah suatu apresiasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Solo Murni Boyolali bagian produksi yang berjumlah 2.458 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menurut Ferdinand (2014: 173), penentuan besarnya sample membutuhkan paling sedikit 5 kali jumlah indicator. Indikator dalam penelitian ini berjumlah 26, sehingga sampel yang diambil sebanyak 130 orang responden. Pengumpulan data dilakukan menggunakan penyebaran Kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji data pengolahan diatas, variable Motivasi:

Tabel 1.

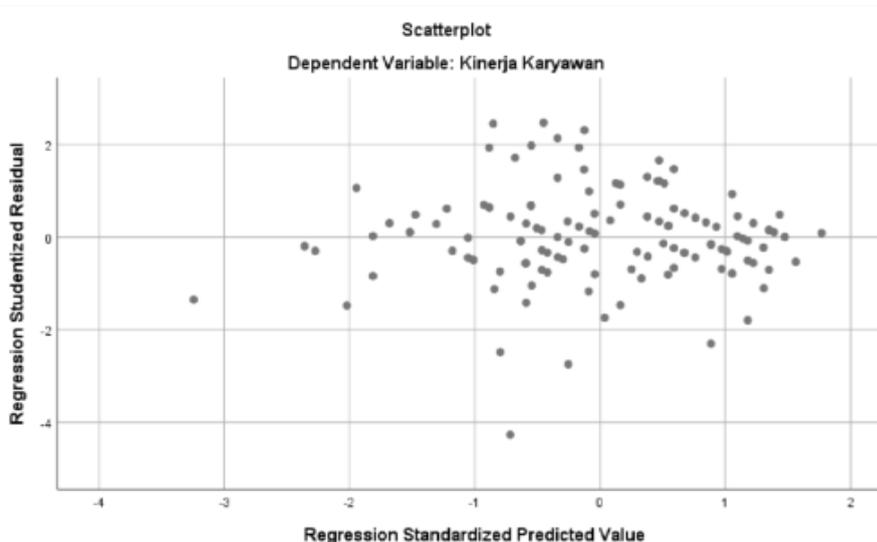
Hasil Uji Multikolinieritas

Unstandardized Coefficients		Standardized t Coefficients		Sig	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
6.982	1.419		4.920	.000		
.231	.093	.263	2.489	.014	.297	3.369
.235	.109	.261	2.159	.033	.227	4.407
.345	.078	.342	4.406	.000	.584	1.825

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Komitmen Kerja dan Penghargaan tidak terjadi hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antar variable bebas, dibuktikan dengan diperolehnya nilai tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 100.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji data pengolahan di atas, nampak bahwa semua variable bebas menunjukkan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variable bebas tersebut bebas dari masalah heteroskedastisitas. Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda antara Motivasi, Komitmen Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan dengan rumus:

$$Y = 6.982 + 0,231 X1 + 0,235 X2 + 0,345 X3 + e$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut:

Konstanta sebesar 6,982 menyatakan bahwa jika variable motivasi (X1), komitmen kerja (X2), penghargaan (X3) dianggap konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,982.

b1 = 0,231 koefisien regresi X1 (motivasi) bernilai positif yang berarti apabila komitmen kerja (X2) dan penghargaan (X3) dianggap konstan, motivasi naik sebesar satu-satuan, maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,231.

b2 = 0,235 koefisien regresi X2 (komitmen kerja) bernilai positif yang berarti apabila motivasi (X1), dan penghargaan (X3) dianggap konstan, komitmen kerja naik sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,235.

b3 = 0,345 koefisien regresi X3 (penghargaan) bernilai positif yang berarti apabila motivasi (X1) dan komitmen kerja (X2) dianggap konstan, kepercayaan naik sebesar satu satuan, maka mengakibatkan kinerja karyawan meningkat sebesar 0,345.

Uji t

Tabel 2.
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	6.982	1.419			4.920	.000
	Motivasi	.231	.093	.263		2.489	.014
	Komitmen Kerja	.235	.109	.261		2.159	.033
	Penghargaan	.345	.078	.342		4.406	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Ho ditolak thitung lebih besar dari ttabel (2,489 > 1,979) dan sig (0,014) lebih kecil dari 0,05 (α) maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan;
Ho ditolak thitung lebih besar dari ttabel (2,159 > 1,979) dan sig (0,033) lebih kecil dari 0,05 (α) maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan;
Ho ditolak thitung lebih besar dari ttabel (4,405 > 1,979) dan sig (0,000) lebih kecil dari 0,05 (α) maka hal ini menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Adjust R2

Tabel 3.
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.764a	.583	.573	2.353

Predictors: (Constant), Penghargaan, Motivasi, Komitmen Kerja

Nilai Adjusted Rsquare sebesar 0,573, berarti variasi perubahan variable. Minat beli dapat dijelaskan oleh variable motivasi (X1), komitmen kerja (X2), dan penghargaan (X3) sebesar 57,3 %. Sedangkan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variable lain diluar model

SIMPULAN

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Boyolali;
Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Boyolali;
Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Solo Murni Boyolali;
dan
Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh motivasi, komitmen kerja, dan penghargaan sebesar 57,3% dan sisanya sebesar 42,7% dijelaskan oleh variable lain seperti : gaya kepemimpinan, beban kerja, budaya organisasi, dan sebagainya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Chairunnisa, C., Habibi, P., & Pamungkas, N. T. (2020). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Hukuman) terhadap Kinerja Karyawan di PT.Jamkrindo. *ASSETS*, 10(2), 162–180. https://doi.org/10.2473/shigen_tosozai1953.83.947_421
- Darusman, I., & Nafi, Z. I. (2020). Pentingnya Penghargaan Intrinsik Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Al-Mustashfa*, 5(2), 80–91.
- Edirisooriya, W. A. (2014). Impact of Reward on Employee Performance: With Special Reference to ElectricCo. *Proceedings of the 3rd International Conference on Management and Economics*. 26- 27 Februari 2014, 313
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). Nasional 1. Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107–119. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Fajar, H., Yuniarsih, T., & Ahman, E. (2018). Pengaruh Pemberian Penghargaan Dan Hukuman Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan Pt Difa Kreasi Di Cikarang-Bekasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 9(1), 35-43. <https://doi.org/10.17509/jimb.v9i1.12979>
- Ghozali, I. (2018). Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS24. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara, 78
- Irawan, M. R. N. (2019). Pengaruh Penerapan Disiplin Kerja Dan. 4(2), 987–999.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kurniawan, I. A., Murdiati, S., & Subroto, S. (2019). Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan di SMK 1 Kedungwuni Kab. Pekalongan. *PERMANA*, 11(2), 158–172. <http://permana.upstegal.ac.id/in dex.php/JP/index>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap*. 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459> Ngwa, W. T., Adeleke, B. S.,
- Agbaeze, E. K., Ghasi, N. C., & Imhanrenialena, B. O. (2019). Effect of reward system on employee performance among selected manufacturing firms in the litoral region of Cameroon. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(3), 1–16.
- Prayogi, A., & Tarigan, R. Z. (2021). Effect of Wages and Incentives on Employee Performance of. 1(2), 111–116.
- Rahardja, U., Moeins, A., & Lutfiani, N. (2017). Leadership, competency, working motivation and performance of high private education lecturer with institution accreditation B: Area kopertis IV Banten province. *Man in India*, 97(24), 179–192.
- Ruddin, S., Mus, A. R., Latief, B., & Andriani, B. (2020). Organizational Culture, Work Commitment and Compensation Effect on Job Satisfaction and Police Members Performance in Makassar Metropolitan City Police (POLRESTABES).
- European Journal of Business and Management Research*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.2.282>

- Sajuyigbe, A. S., Bosede. O. O., & Adeyemi, M. A. (2013). Impact Of Reward on Employees Performance In A Selected Manufacturing Companies In Ibadan, Oyo State, Nigeria. *International Journal of Arts and Commerce*. Vol. 2 (2), 28
- Sedarmayanti. 2017. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 154
- Sembiring, H. F. B., & Marbun, P. (2021). *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis (JIMBI) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN*. 2(2), 167–175. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.459>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. In Bandung: Alfabeta. <https://doi.org/10.1164/rccm.200409-12670C> Center for Academic Publishing Service, 13-17
- Suryani, N. L. (2018). *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2(1), 92–108.
- Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 172
- Triharso Agung 2012. *Talent Management: Mempertahankan Karyawan tanpa Menaikan Gaji*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 95
- Tse, Y. K., Zhang, M., & Jia, F. (2018). The effects of risk and reward sharing on quality performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 38(12), 2367–2388. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-12-2016-0759>
- Usman. 2013. *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 276
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisike-7*. Depok: PT RAJAGRAFINDO, 546
- Sunyoto, Danang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :