

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI**
*(The Influence of Motivation and Work Ability
towards Performance of Production Employee)*

Eko Nurhadi¹⁾

ABSTRACT

In general economics development very determined by business development that apply various skill from various discipline science. For can take joined with in business rivalry a corporation must has superiority about management human resources, fund allocation, apply of technology, marketing and service. Giving motivation towards production part employee of vital importance to be done because with motivation will give push to production part employee to increase the performance. But, good motivation existence without will be supported by production part employee ability enough itself also will not produce optimal performance. Therefore that to realize production part employee performance better wanted motivation enhanced existence that followed with the ability enhanced.

The aims of this research are (1) for knowed description of work motivation, work ability, and production part employee performance and (2) for knowed motivation influence and work ability towards production part employee performance. First aim is analyzed by using descriptive analysis while second aim uses Multiple Linear Regression Analysis. The result shows that work motivation and work ability is received by good enough employee and matching that expected also knowable that is employee average has motivatted and has ability to increase the performance in there duties by head officer also company, and from Multiple linear regression analysis result is get that motivation and work ability influence towards production part employee performance.

The company supposed to increase motivations that given for example minimal salary for employees macth with Upah Minimum Regional (UMR), familiarty work relation, appreciation for who prestation, regular promotion, and has responsibility on the job. Programs that aim to increase employee ability can more be increased, for such as work training operation engine at every station and others.

Keyword: motivation and employee performance.

PENDAHULUAN

Perkembangan perekonomian menunjukkan adanya tingkat persaingan yang ketat dengan perusahaan tingkat dunia. Secara umum perkembangan perekonomian sangat ditentukan oleh perkembangan bisnis yang menerapkan berbagai keahlian dari berbagai disiplin ilmu. Dalam persaingan bisnis, perusahaan yang beroperasi secara tidak efektif dan efisien tidak mungkin

mempertahankan kelangsungan hidupnya. Manusia sebagai salah satu faktor produksi mempunyai andil yang cukup besar dan merupakan modal terpenting bagi perusahaan, baik perusahaan negara, perusahaan asing, swasta maupun wiraswasta (Husein, 2005).

Peran serta suatu badan usaha dalam persaingan bisnis memiliki keunggulan antara lain: pengelolaan sumber daya

1) Staf Pengajar Jurusan Manajemen Agribisnis Fak. Pertanian UPN "Veteran" Jatim

manusia, alokasi dana, penerapan teknologi, pemasaran dan pelayanan. Untuk tujuan tersebut perusahaan membuat manajemen yang profesional, manajemen yang memiliki kemampuan untuk mengolah dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara efektif dan efisien (Handoko, 2003). Menurut Anthony (2000) yang dimaksud efektif adalah kemampuan suatu unit untuk mencapai tujuan yang diinginkan dan maksud dari efisien adalah menggambarkan berapa masukan (input) yang diperlukan untuk menghasilkan suatu unit keluaran (output).

Fungsi perusahaan adalah mengerahkan seluruh sumber daya atau kemampuan internal untuk menghadapi kepentingan pasar sebagai faktor eksternal utama. Sumber daya sebagaimana disebutkan di atas, adalah karyawan strategis yang memberikan nilai tambah (*added value*) sebagai tolok ukur keberhasilan bisnis. Kemampuan karyawan ini merupakan *competitive advantage* dari perusahaan. Dengan demikian, dari segi sumber daya, strategi bisnis adalah mendapatkan *added value* yang maksimum yang dapat mengoptimalkan *competitive advantage*. Adanya karyawan ekspertis: manajer strategis (*strategic managers*) dan karyawan yang handal yang menyumbang dalam menghasilkan *added value* tersebut merupakan *value added* perusahaan. *Value added* adalah karyawan strategis yang menjadi bagian dari *human capital* perusahaan (Gamal, 2007).

Faktor sumber daya manusia yang kurang baik dianggap sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam terjadinya hambatan-hambatan dalam pencapaian target-target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu akan lebih mudah apabila karyawan yang bekerja dalam perusahaan menunjukkan kinerja yang baik. Kinerja merupakan kriteria

penting dari keefektifan kerja karyawan dalam suatu perusahaan karena kinerja menurut Manulang (2005) adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan menurut ukuran/standar yang ditetapkan oleh perusahaan berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Pemberian motivasi terhadap karyawan bagian produksi sangat penting untuk dilakukan karena dengan motivasi tersebut akan memberikan dorongan kepada karyawan bagian produksi untuk meningkatkan kinerjanya. Namun demikian, adanya motivasi yang baik tanpa didukung oleh kemampuan karyawan bagian produksi itu sendiri yang cukup juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Sehingga untuk mewujudkan kinerja karyawan bagian produksi yang lebih baik dibutuhkan adanya peningkatan motivasi yang diikuti dengan peningkatan kemampuannya (Maslow, 2004).

Motivasi merupakan suatu dorongan terhadap seseorang dalam melakukan suatu jenis kegiatan atau pekerjaan, sedangkan hal-hal yang menjadi pendorong seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau pekerjaan seperti gaji, perhatian, penghargaan dan lain sebagainya sebagai motivator (Anonymous, 2007).

Dalam suatu perusahaan pada umumnya terdiri dari bagian produksi, personalia pemasaran, keuangan serta bagian penelitian dan pengembangan. Dari bagian-bagian tersebut yang diteliti adalah bagian produksi khususnya sumber daya manusia dari beberapa bagian yang terdiri dari modal, bahan baku dan mesin. Apabila perusahaan ingin meningkatkan produktivitas kerja maka karyawan bagian produksi yang mendapatkan perhatian lebih besar. Agar para karyawan tersebut memberikan yang terbaik untuk perusahaan maka pemberian motivasi terhadap karyawan sangat penting untuk dilakukan.

Berdasarkan kajian teori yang dikemukakan, maka diajukan hipotesis: Diduga motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Tujuan penelitian ini adalah : (1). untuk mengetahui diskripsi dari motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan bagian produksi dan (2) untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu perusahaan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat guna meningkatkan kinerja karyawan pada umumnya dan kinerja karyawan bagian produksi pada khususnya.

METODE PENELITIAN

Penentuan lokasi penelitian dipilih secara sengaja di Pabrik Gula Redjosarie, Kecamatan Kawedanan Kabupaten Magetan. Lokasi tersebut dipilih karena merupakan salah satu perusahaan dari PTPN XI yang bergerak di bidang produksi gula pasir yang ada di Kabupaten Magetan dan dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Populasi yang akan diteliti terdiri dari para karyawan bagian produksi sejumlah 314 karyawan. Dalam penelitian ini metode sample yang digunakan adalah *simple random sampling*, terpilih sejumlah 76 karyawan. Pengumpulan data menggunakan teknik wawancara dan observasi. Data yang diperoleh pada saat penelitian dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan perusahaan, manajer produksi dan karyawan bagian produksi. Untuk mengetahui diskripsi dari motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja karyawan bagian produksi digunakan analisis deskriptif sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja

terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Persamaan linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut (Gujarati, 1995):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan (kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu)

b_0 = Intercept / konstanta

X_1 = Motivasi kerja (kemauan dan kegairahan kerja karyawan, daya usaha kerja karyawan dan keterlibatan kerja karyawan)

X_2 = Kemampuan kerja (pengetahuan, inisiatif dan sikap).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada seseorang dalam melakukan aktivitas pekerjaannya yang berupa usaha dan kemauan, jadi dengan adanya motivasi berarti ada arahan mengenai apa yang harus dikerjakan dan diperbuat untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi atau dorongan yang berupa usaha dan kemauan pada setiap karyawan dijabarkan menjadi tiga indikator yaitu: kemauan dan kegairahan kerja karyawan, daya usaha kerja karyawan dan keterlibatan kerja karyawan.

Tabel 1. Rata-Rata Skor Setiap Item Pernyataan Tentang Motivasi Karyawan.

No	Pernyataan	Rata-Rata Skor
1	Selama dua minggu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	4,342
2	Suatu ketika atasan tidak masuk kantor karena ada rapat dinas luar kota sehingga Bapak/Ibu tidak melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	2,026
3	Demi tercapainya efektif dan efisiensi kerja, tingkat kesalahan dalam bekerja harus dikurangi	4,25
4	Tugas yang memang menjadi tanggung jawab harus tetaap diselesaikan meskipun tidak ada perintah	3,513
5	Selalu bersedia menyelesaikan persoalan kerja walaupun tidak ada rekan yang bisa membantu	4,224
6	Ketika atasan memberikan supervisi, harus siap melaksanakan	4,184
7	Ketika pimpinan memberi tugas yang lebih rumit dari biasanya, sebagai karyawan yang baik, harus siap menerima	4,118
8	Ketika perusahaan mengubah pola yang sudah ada dengan yang baru, harus siap menerima dan berinisiatif menemukan cara-cara yang baru yang lebih baik walaupun sudah terbiasa dengan pola yang lama	3,50
9	Kreatif bekerja merupakan sumber kebahagiaan dan kesuksesan	4,263
10	Bersedia mengerahkan usaha dan tenaga demi kepentingan bersama	4,145
Total Rata-Rata Skor		3,857

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap motivasi kerja karyawan sebagai berikut: Rata-rata nilai mean tertinggi adalah 4,342 dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sedangkan rata-rata nilai mean terendah adalah 2,026 dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak melakukan dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu jika atasan tidak masuk kantor.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam mengerjakan berbagai macam tugas dalam pekerjaannya. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan diharapkan bisa menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan atau menjadi tanggungjawab karyawan tersebut. Kemampuan kerja setiap karyawan didasarkan pada : pengetahuan, inisiatif dan sikap.

Tabel 2. Rata-Rata Skor Setiap Item Pernyataan Tentang Kemampuan Kerja Karyawan.

No	Pernyataan	Rata-Rata Skor
1	Menurut Bapak/Ibu latar belakang pendidikan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan sekarang	3,776
2	Ketrampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sekarang	3,697
3	Dapat dimengerti tentang pekerjaan yang ditekuni sekarang	4,276
4	Memulai dan menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah atasan	4,158
5	Jika ada kesempatan, bersedia mengusulkan ide baru	4,263
6	Bersedia mengatasi dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa meminta bantuan orang lain	3,487
7	Bersedia membantu rekan sekerja yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya	4,079
8	Bertanggungjawab jika terjadi kesalahan dalam hasil pekerjaannya	3,882
9	Mengecek kembali hasil pekerjaannya	4,329
10	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan teliti dalam bekerja (disiplin)	4,237
Total Rata-Rata Skor		4,018

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kemampuan kerja karyawan sebagai berikut rata-rata nilai mean tertinggi adalah 4,329 dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan selalu mengecek kembali hasil pekerjaannya atau dapat dikatakan teliti dalam bekerja sedangkan rata-rata nilai mean terendah adalah 3,487 dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan tidak bersedia mengatasi dan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tanpa bantuan orang lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, biasanya digunakan sebagai penilaian atas diri karyawan. Kinerja karyawan dioperasionalkan menjadi tiga indikator yaitu: kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

Tabel 3. Rata-Rata Skor Setiap Item Pernyataan Tentang Kinerja Karyawan.

No	Pernyataan	Rata-Rata Skor
1	Bersedia hadir tepat waktu sesuai jadwal	4,171
2	Laporan harian yang tepat	4,00
3	Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan	3,816
4	Kerapian hasil pekerjaan	3,526
5	Kesesuaian hasil pekerjaan yang diterima atasan	3,75
6	Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan	3,961
7	Mengutamakan mutu dari hasil kerja yang dilakukan	4,171
8	Cekatan dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan	4,171
9	Kesesuaian dalam jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dibanding dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,855
10	Kesesuaian dalam jumlah kerusakan hasil pekerjaan yang dapat diselesaikan dibanding dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan	3,342
Total Rata-Rata Skor		3,876

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan tanggapan responden terhadap kemampuan kerja karyawan sebagai berikut: Rata-rata nilai mean tertinggi adalah 4,171 dapat diartikan bahwa rata-rata karyawan bersedia hadir tepat waktu sesuai jadwal, mengutamakan mutu dari hasil kerja yang dilakukan serta cekatan dan tanggap dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan

atasan atau perusahaan sedangkan rata-rata nilai mean terendah adalah 3,342 dapat diartikan bahwa jumlah kerusakan hasil pekerjaan yang dilakukan karyawan masih sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Hasil analisis model regresi linear berganda mengindikasikan sebagai berikut

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	β	Std. Error (β)	t_{hitung}	Sig.
(Constant)	8,617	5,835		
Motivasi (X_1)	0,624*	0,078	8,013	0,0000
Kemampuan Kerja (X_2)	0,334*	0,078	4,305	0,0000
$R^2 = 0,644$				
* taraf signifikan = 5 %				
Fhitung	=	66,016		
F tabel	=	3,13		
t tabel	=	1,9930		

Dari tabel 4 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu maka hipotesis yang diajukan: diduga motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi diterima. Jika pemberian motivasi kerja pada karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan dengan meningkatnya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis deskriptif maka diskripsi mengenai motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan dengan nilai rata-rata dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja ditanggapi oleh karyawan cukup baik dan sesuai dengan yang diharapkan serta dapat diketahui bahwa rata-rata karyawan sudah termotivasi dan memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan oleh atasan maupun perusahaan.

Dari uji hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil bahwa motivasi dan kemampuan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi.

Saran

Perusahaan diharapkan untuk terus meningkatkan motivasi-motivasi yang diberikan para karyawan misalnya gaji minimal sesuai UMR, hubungan kerja yang familiar, penghargaan bagi yang berprestasi,

kenaikan pangkat yang teratur, dan mempunyai rasa tanggungjawab atas pekerjaannya. Program-program yang bertujuan meningkatkan kemampuan karyawan dapat lebih ditingkatkan, misalnya: training atau pelatihan kerja dalam menjalankan mesin di setiap stasiun dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonymous, 2007. *Agar Kinerja Karyawan Makin Menawan*. Wacana mitra.com.
- Anthony, R, et al. 2000. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Gamal, M. 2007. *Menempatkan SDM Sebagai Human Capital*. www.Opensubscriber.com
- Gujarati, DN. 1995. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Handoko, T. 2003. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty. Yogyakarta.
- Husein, U. 2005. *Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Manulang, M. 2005. *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke enam. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maslow, A.H. 2004. *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Ancaman Hierarki Kebutuhan Manusia*. Pustaka Binangun Prestindo. Jakarta.