

## MEMBANGUN MOTIVASIS KERJA

**Mukrodi**

Universitas Pamulang, Banten  
dosen00560@unpam.ac.id

**Submitted:** 07<sup>th</sup> May 2019/ **Edited:** 21<sup>st</sup> Sept 2019/ **Issued:** 01<sup>st</sup> October 2019

**Cited on:** Mukrodi. (2019). MEMBANGUN MOTIVASIS KERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 2(4), 431-440.

DOI: 10.5281/zenodo.3472254

<https://doi.org/10.5281/zenodo.3472254>

### ABSTRACT

The purpose of the organization is profit, and to achieve this requires the participation of employees. But the human resources in question are people who have the enthusiasm of working to achieve goals. Therefore, this research was conducted to analyze the determinants of work motivation, such as the role of leaders and career paths. To be able completing this research, a method is needed, in which the research method is built using reinforcement of the theory (deductive). Then, the quantitative approach was chosen as an effort to explain the direction of the study, which was supported by multiple linear regression analysis. The object of this research is employees in manufacturing companies. The sample technique uses a census with 50 respondents. The results showed that employee morale can be built from the support of clear leadership and career path.

**Keywords:** Leadership and Career Path, Employee Performance

### PENDAHULUAN

Perubahan lingkungan bisnis yang cepat menciptakan suatu kebutuhan akan suatu perusahaan yang tanggap untuk meningkatkan daya saingnya agar tetap bertahan hidup. Dalam persaingan bisnis yang sangat ketat dan kemajuan teknologi yang cepat, perusahaan menempuh berbagai macam cara agar tetap *survive*. Saat ini Sumber Daya Manusia dilihat sebagai suatu keunggulan dalam bersaing. Berkaitan dengan hal tersebut maka menuntut efisiensi dan efektivitas penggunaan Sumber Daya Manusia sebagai landasan untuk organisasi agar mampu bersaing dan memiliki keunggulan yang kompetitif. Menyadari bahwa sumber daya manusia sebagai salah satu faktor utama dalam rangka menentukan kinerja perusahaan, maka perusahaan kini harus secara serius memberikan perhatian terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia. Menurut Simamora (2012) manusia adalah sumber daya yang penting dalam industri dan

organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusia mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan kualitas dan mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Sengitnya persaingan bisnis dibarengi dengan pesatnya perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat, menuntut kesadaran akan pentingnya kualitas sumber daya manusia (SDM) yang merupakan salah satu respons dalam menyikapi perubahan tersebut. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat penting artinya bagi suatu organisasi. Bahkan ketersediaan SDM berkualitas diyakini sebagai kunci utama keberhasilan. Oleh karena itu, untuk mewujudkan manusia yang berkualitas, perlunya peran serta yang tinggi dari pihak organisasi sendiri sebagai wadah pengembangan bagi SDM itu sendiri (investasi SDM).

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia merupakan kunci untuk mencapai keunggulan kompetitif organisasi. Penjelasan teori ini menunjukkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang secara keseluruhan dari berbagai kekayaan yang dimiliki oleh perusahaan bahwa SDM memiliki peranan yang sangat penting dibanding dengan aset lain yang dimiliki perusahaan. Keberadaan SDM sebagai sentral dari berbagai aktivitas perusahaan, menjalankan usaha, mengendalikan dan mengevaluasi bahkan menghantarkan perusahaan pada puncak keberhasilan.

Investasi sumber daya manusia hanya mungkin terjadi jika secara individual sumber daya tersebut memiliki kualifikasi kemampuan yang relevan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan dan memiliki keinginan untuk mengembangkan diri secara kreatif. Investasi sumber daya manusia ini merupakan hal paling penting yang dapat dilakukan oleh suatu organisasi yang memiliki tujuan akhir yaitu agar organisasi dapat memiliki tenaga kerja yang jumlah dan mutu kerja, disiplin kerja, loyalitas, dedikasi, efisiensi, efektivitas kerja, dan produktivitas kerjanya dapat memenuhi kebutuhan suatu organisasi untuk masa kini dan masa yang akan datang. Dengan secara sadar organisasi telah menempatkan diri pada puncak persaingan yang sangat kuat atas pesaingnya, karena memiliki pegawai yang mampu mengerjakan semua pekerjaan secara profesional, memiliki nilai hasil kerja yang tinggi (*best performance*), dan kemampuannya dengan mudah membawa perusahaan pada puncak keberhasilan (prestasi), dengan kata lain mampu mengungguli para pesaingnya dengan baik (*good competency to be market leader*).

Kematangan dan kesiapan dari perusahaan dalam pengembangan SDM sangatlah diperlukan. Hal ini menunjukkan sejauh mana keseriusan perusahaan memandang bahwa investasi SDM merupakan jawaban atas apa yang dibutuhkan oleh perusahaan di masa yang akan datang yakni kesuksesan. Namun jika perusahaan salah langkah dalam menginvestasikan SDM, dengan kata lain tidak secara penuh dalam mengembangkan SDM-nya hal ini bisa menjadi kehancuran bagi perusahaan itu sendiri. Maka sangatlah penting bagi perusahaan sebelum melakukan investasi melakukan analisis kebutuhan SDM, membuat dan menetapkan rencana investasi SDM, program yang sesuai dengan kebutuhan dan lain-lain yang memiliki kaitan erat dengan keberhasilan SDM, karena majunya SDM suatu perusahaan menunjukkan kemajuan perusahaan itu sendiri.

Umumnya Sumber Daya Manusia yang dimaksud dalam sebuah organisasi adalah karyawan atau pegawai. Sebagaimana penjelasan di atas bahwa kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena keberadaannya sebagai penggerak keseluruhan berbagai aktivitas bisnis yang dimiliki perusahaan. Hal ini mengisyaratkan berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan sehingga perlu adanya balas layanan terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik materi maupun non-materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari, dan berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organisasi.

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia atau karyawan merupakan kunci pokok dan harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan organisasi.

Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. Kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah dengan membangun motivasi kerja karyawan. Banyak penelitian mengemukakan bahwa faktor kepemimpinan dan jenjang karier adalah salah satu yang mempengaruhinya. Menurut Riyadi (2011), Brahmasari dan Suprayetno (2009), Purnomo dan Choiril (2011), dan Syaiyid, Utami, & Riza (2013) gaya kepemimpinan memiliki efek terhadap motivasi kerja pegawai. Pengaruh yang dimaksud adalah dalam proses interaksi operasional. Biasanya pimpinan seperti manajer dan supervisor melakukan interaksi langsung dengan karyawan, dan selama interaksi karyawan akan bereaksi dan merespons gaya pimpinan berinteraksi dengan bawahan baik pada saat pendelegasian, pemberian perintah, pengawasan, penilaian dan lain sebagainya.

Selain itu, jenjang karier memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dari sisi komitmen kerja dan loyalitas. Penelitian yang dilakukan oleh Harlie (2012) dan Djamaludin (2009) mengemukakan, suatu organisasi yang baik jika menjalankan salah satu fungsi manajemen yakni perencanaan, dan di dalam perencanaan terdapat desain karier pegawai. Hal tersebut dilakukan bertujuan untuk mempertahankan eksistensi karyawan dan sekaligus menciptakan persaingan kerja yang sehat antar karyawan.

Manoppo (2015) dan Alfian, (2014) mengemukakan jenjang karier memberikan peluang kepada karyawan dalam setiap periodenya untuk meningkatkan semangat kerja, yang jika dilakukan secara konsisten maka akan mencapai kepuasan tertentu (tercapai karier yang diharapkan). Menurut Dewi, dan Utama (2016), dan Nugroho dan Kunartinah (2012) pengaruh karier tidak hanya sebatas memotivasi, intinya adalah meningkatkan kinerja, namun perusahaan menyadari tidak mungkin kinerja akan terbangun dengan baik jika hanya mengandalkan kompensasi yang terjadi sekali waktu dalam tiap bulannya, namun karier dapat dilihat oleh setiap karyawan dalam tiap aktivitas kerjanya, dengan demikian jenjang karier memiliki dampak yang besar terhadap motivasi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan

## **LANDASAN TEORI**

Menurut Sulistiyani (2009) motivasi diartikan sebagai dorongan yang berhubungan dengan kesediaan melakukan kegiatan yang disebut kerja untuk mencapai tujuan pekerjaan yang dipercayakan organisasi. Motivasi menjadi alat bagi pimpinan untuk mendorong dan mengarahkan bawahan agar bekerja sesuai dengan SOP yang

telah ditetapkan, dengan demikian tercapai tujuan bersama. Dengan kata lain, pemberian motivasi sebagai bentuk harapan perusahaan agar pegawai dapat bekerja sesuai dengan aturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Namun lebih dari pada itu, motivasi bertujuan agar pegawai lebih dapat mengembangkan dirinya dengan menunjukkan kreativitas kerja yang tinggi, meningkatnya kemampuan kerja dan lahirnya sikap yang khas sebagai bagian dari organisasi.

Dalam upaya meningkatkan motivasi karyawan peran pemimpin sangat penting dalam mengorganisasikan sumber daya yang ada. Menurut Handoko (2014) kepemimpinan adalah kemampuan untuk menanamkan keyakinan dan memperoleh dukungan dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian tersebut memberi suatu pemikiran bahwa pemimpin dipandang sebagai orang yang memiliki kecakapan lebih dalam usaha untuk memotivasi orang melakukan sesuatu seperti yang diharapkan pemimpin dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2010) gaya kepemimpinan adalah suatu karakteristik yang melekat pada seorang pimpinan yang digunakan untuk mempengaruhi bawahan dalam mencapai tujuan. Pengertian ini menjelaskan gaya kepemimpinan adalah sebuah perilaku atau sikap tertentu dari seorang pimpinan untuk mengarahkan bawahan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

Lebih lanjut Andrew J. Dubrin (1982) dalam Mangkunegara (2011) mengemukakan jenjang karier adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karier masa depan mereka di perusahaan. Dalam pandangan ini secara eksplisit karier adalah suatu yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi dalam jalur karier yang telah diterapkan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2014) menjelaskan jenjang karier adalah proses di mana organisasi memilih, menilai, menugaskan dan mengembangkan para pegawainya guna menyediakan suatu kumpulan orang-orang yang berbobot untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan di masa yang akan datang”.

Sejalan dengan paparan di atas, maka dapat dibangun sebuah pemikiran logis, di mana peran pimpinan sangat penting untuk memastikan apakah suatu aktivitas organisasi berjalan dengan baik atau tidak, dengan adanya pimpinan yang baik dapat menjadi referensi bagi karyawan agar bekerja sesuai ketentuan. Lebih lanjut, organisasi

perlu memberikan stimulus berupa jenjang karier agar motivasi karyawan tumbuh dari dalam diri, dengan demikian akan lahir kesadaran kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

## METODE PENELITIAN

Untuk dapat menyelesaikan penelitian dengan benar maka dibutuhkan beberapa metode, di antaranya:

1. Metode penelitian

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif, asosiatif kausal dan deskriptif.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Optik Elang Mas yang berjumlah 50 orang. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

3. Metode pengumpulan data

Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup (jawaban menggunakan pilihan skala likert)

4. Metode analisis

Metode analisis data menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL PENELITIAN

**Tabel 1. Analisis Deskriptif**

| No | Variabel          | Indikator        | Skor | Keterangan |
|----|-------------------|------------------|------|------------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan | Otoriter         | 1.87 | Baik       |
|    |                   | Demokratis       | 3.98 |            |
|    |                   | Paternalistik    | 4.16 |            |
| 2  | Jenjang Karier    | Promosi          | 3.91 | Baik       |
|    |                   | Rotasi           | 4.16 |            |
| 3  | Motivasi Kerja    | Fisiologis       | 3.45 | Baik       |
|    |                   | Rasa aman        | 3.42 |            |
|    |                   | Rasa memiliki    | 3.83 |            |
|    |                   | Harga diri       | 4.13 |            |
|    |                   | Aktualisasi diri | 3.73 |            |

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut:

1. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan dipersepsikan baik, namun ada beberapa hal yang perlu ditingkatkan yakni gaya kepemimpinan demokratis.
2. Secara umum jenjang karier yang berjalan saat ini dipersepsikan baik, namun ketidakjelasan sistem promosi perlu diperbaiki.
3. Secara umum motivasi kerja karyawan sudah baik, namun sistem kompensasi yang dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan fisiologis dan adanya sistem kerja kontrak membuat karyawan merasa tidak aman dan kurang puas terhadap perusahaan.

**Tabel 2. Analisis Regresi Linear**

| No | Variabel   | Koefisien Regresi/<br>Kontribusi | $t_{hitung}/F_{hitung}$ | Keterangan         |
|----|--|----------------------------------|-------------------------|--------------------|
| 1  | Gaya Kepemimpinan – Motivasi kerja                   | 0,569                            | 5,666                   | Hipotesis diterima |
| 2  | Jenjang Karier – Motivasi kerja                      | 0,478                            | 4,760                   | Hipotesis diterima |
| 3  | Gaya Kepemimpinan dan Jenjang Karier– Motivasi kerja | 0,725                            | 41,903                  | Hipotesis diterima |

Sumber: Data penelitian, 2019

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dikemukakan analisis dan pembahasan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,569 dan  $t$  hitung 5,666. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa pimpinan atau manajer memiliki peran yang penting dalam suatu. Keberadaannya adalah mesin penggerak suatu aktivitas bisnis, yang secara eksplisit mampu mengarahkan pegawai bekerja dengan baik, mendorong pegawai bekerja sesuai aturan dan mengawasi pekerjaan serta hasil kerja, dengan demikian tujuan organisasi akan tercapai. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Rivasi dan Deddy (2009) Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budaya.

2. Jenjang karier terhadap motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa jenjang karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Optik Elang Mas dengan koefisien regresi sebesar 0.478 dan t hitung 4.760. Dengan kata lain, temuan ini telah mengonfirmasi teori yang mengemukakan bahwa jenjang karier dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2008) mengemukakan pengertian jenjang karier yaitu suatu rangkaian posisi atau jabatan yang ditempati seseorang selama masa kehidupan tertentu. Nawawi juga menambahkan karier berkaitan erat dengan perubahan nilai-nilai. Artinya adanya perilaku atau sikap tertentu dari seorang karyawan yang cenderung berbeda dari yang lain, seperti meningkatkan kemampuan bekerja, berhubungan baik dengan semua pihak dan mengedepankan aspek profesionalitas.

3. Gaya kepemimpinan dan jenjang karier terhadap motivasi kerja

Hasil analisis simultan membuktikan gaya kepemimpinan dan jenjang karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien determinasi sebesar 0.725 dan F hitung sebesar 41.903. Artinya gaya kepemimpinan dan jenjang karier memiliki kemampuan menjelaskan variabel motivasi kerja sebesar 72,5% sedangkan sisanya sebesar 27,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian mengemukakan bahwa; 1) baik secara parsial maupun simultan gaya kepemimpinan dan jenjang karier berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. 2) secara parsial gaya kepemimpinan lebih berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. 3) tingginya nilai kontribusi menjelaskan, bbagi karyawan di level operasional dengan karakteristik kerja kasar (tingkat pendidikan rendah dan berstatus sosial rendah) dalam menjalankan pekerjaan sangat sensitif, oleh karenanya perlu sentuhan lebih dari pimpinan, kalau perlu setiap saat pimpinan selalu ada di samping karyawan.

Dari penjelasan di atas, menegaskan bahwa:

1. Bagi perusahaan produksi yang kegiatan usahanya lebih membutuhkan tenaga manusia maka diperlukan kekuatan pimpinan.



2. Bagi perusahaan yang memiliki karyawan dengan karakteristik level bawah (pendidikan rendah dan golongan ekonomi menengah-bawah) diperlukan interaksi langsung dari pimpinan, dan diperlukan kemampuan komunikasi sosial yang luas (adaptif).

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfan, M. Z. (2014). Pengaruh Bimbingan Karir dan Lingkungan Sekolah Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Siswa Kelas XII Kompetensi Keahlian Akuntansi SMK Negeri 2 Magelang. *Economic Education Analysis Journal*, 3(1).
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2009). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Djamaludin, M. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional, Pengembangan Karier, Motivasi Kerja Dan Karakteristik Individual Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Halmahera Timur. *Die*, 5(2).
- Harlie, M. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(4), 860-867.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Manoppo, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerjadan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada Tvri Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nugroho, A. D., & Kunartinah, K. (2012). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). *Students' Journal of Accounting and Banking*, 1(1).
- Purnomo, H., & Choiril, M. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Motivasi Kerja Pada Karyawan Administratif Di Universitas Sebelas Maret Surakarta. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 27-35.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.

- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.*
- Syaiyid, E., Utami, H. N., & Riza, M. F. (2013). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI KERJA (Studi Pada Karyawan Radar Malang PT. Malang Intermedia Pers). *Jurnal Administrasi Bisnis, 1*(1), 104-113.
- Handoko. T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan. Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Mangkunegara. AA. Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja Rosdakarya.*
- Sulistiyani. Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Konsep, Teori, dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Jakarta: Graha Ilmu.*