

**PERANAN MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA INSTITUT
TEKNOLOGI DAN KESEHATAN TRI TUNAS MAKASSAR*****THE ROLE OF MOTIVATION IN IMPROVING THE PERFORMANCE OF TRI TUNAS
MAKASSAR HEALTH AND TECHNOLOGY INSTITUTE*****A. Jusriadi¹**Insitut Teknologi dan
Kesehatan Tritunas
Nusantara, Indonesia¹
Email:ajusriadi@tritunas.ac.idIJI Publication
p-ISSN: 2774-1907
e-ISSN: 2774-1915
Vol.3, No.3, pp. 198-202
Juli 2023Unit Publikasi Ilmiah
Intelektual Madani
Indonesia

Abstrak: Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Penelitian ini dilaksanakan pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar dengan menggunakan metode kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai dari total jumlah populasi yang ada. Data hasil penelitian dianalisis dengan analisis kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila sistem pemberian insentif didasarkan pada motivasi kerja dan tingkat kemampuan daripada pegawai. Dalam merealisasikan pemberian insentif beserta tunjangan lainnya terhadap pegawai tetap maupun honorer yaitu apabila mencapai target yang telah ditentukan maka dapat memperoleh tambahan atau bonus lebih banyak sesuai yang telah ditentukan oleh Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar.

Kata Kunci: Peranan, Motivasi, Kinerja.

Abstract: Motivation is closely related to a person's psychological factors which reflect the relationship or interaction between attitudes, needs and satisfaction that occur in humans so that they can influence their performance. This research was carried out at the Tri Tunas Institute of Technology and Health Makassar using quantitative methods. The sample for this research is all employees from the total population. The research data was analyzed using quantitative analysis. The research results show that employee work motivation and performance can be improved if the incentive system is based on the employee's work motivation and level of ability. In realizing the provision of incentives and other benefits to permanent and honorary employees, that is, if they achieve the predetermined target, they can receive additional or more bonuses as determined by the Tri Tunas Makassar Institute of Technology and Health.

Keywords: Role, Motivation, Performance.

PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber daya harus dilakukan secara akurat terutama penetapan dan penggunaannya demi mempertahankan eksistensi kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia harus ditempatkan pada suatu jabatan yang tepat agar kelancaran dan kualitas pekerjaan dapat diwujudkan. Kemudian modal kerja yang digunakan harus jelas jumlah dan alokasinya agar tidak terjadi pemborosan biaya.

Sumber daya manusia termasuk salah satu sumber daya yang paling penting dan dominan dalam mengantar perusahaan mencapai tujuan, Tersedianya modal, peralatan (mesin) dan komponen-komponen lainnya tanpa didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka sulit memperoleh laba yang besar. Oleh karena itu, efektif tidaknya penggunaan komponen-komponen yang dimiliki perusahaan sangat

bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki.

Kualitas sumber daya manusia dapat diperoleh melalui beberapa upaya, diantaranya; pemberian pendidikan dan pelatihan, pembinaan disiplin, pemberian sanksi yang tegas dan penilaian prestasi kerja. Dengan pendidikan dan pelatihan, karyawan akan memperoleh tambahan pengetahuan dan ketrampilan, sehingga karyawan dapat meningkatkan kualitas kerjanya dari sebelumnya. Disiplin akan mendorong karyawan untuk konsisten terhadap waktu kerja (penggunaan jam kerja dan tingkat penyelesaian pekerjaan), sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sanksi yang tegas akan mendorong karyawan memperkecil tingkat kesalahan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai ketentuan yang ditetapkan.

Motivasi sangat berhubungan dengan faktor psikologis seseorang yang mencerminkan hubungan atau interaksi antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi pada diri manusia sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya. Tanpa motivasi, orang tidak akan dapat melakukan sesuatu. Motivasi yang timbul dari dalam diri manusia yang disebut dengan intrinsik dan sumber dari luar diri manusia yang disebut ekstrinsik

Menurut Hasibuan (2000:241), Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya fikir dengan fisik yang dimiliki seorang individu yang sangat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaan, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat kerja dipadukan dengan baik akan didapatkan irama kerja yang dinamis dan produktif. Sedangkan menurut Fathoni (2006:11) sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang paling penting, yang dimiliki oleh suatu organisasi sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.

Kemudian Nawawi (2000:40), mendefinisikan sebagai berikut: (1) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan organisasi disebut juga personil, tenaga kerja atau karyawan; (2) Sumber daya manusia adalah potensi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya; (3) Sumber daya manusia merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (*non material dan non finansial*). Selanjutnya pengertian manajemen sumber daya manusia, penulis mengutip pendapat Hasibuan (2006:10), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Panggabean (2002:15), manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian kegiatan-

kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kemudian Alwi (2001:6), mendefinisikan sebagai berikut : (1) Manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana orang-orang dapat dikelola dengan cara yang terbaik dalam kepentingan organisasi; (2) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu metode memaksimalkan hasil dari sumber daya tenaga kerja dengan mengintegrasikan manajemen sumber daya manusia ke dalam strategi bisnis; (3) Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan yang khas terhadap manajemen tenaga kerja yang berusaha mencapai keunggulan kompetitif melalui pengembangan strategi dari tenaga kerja yang mampu memiliki komitmen tinggi dengan menggunakan tatanan kultur yang integrated, struktural dan tehnik-tehnik personel.

Ketiga definisi itu dikemukakan dalam visi, misi, kapasitas pengalaman praktek, kultur, lingkup organisasi dan orientasi pandangan yang mungkin yang mungkin berbeda tetapi dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan cara pengelolaan sumber daya insani dalam organisasi dan lingkungan yang mempengaruhinya agar mampu memberikan kontribusi secara optimal bagi tujuan organisasi.

Indriyo dan I nyoman sudita (1997:29) Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Moekijat (1999:130) mengemukakan bahwa: Motivasi adalah setiap perasaan atau keinginan-keinginan yang sangat mempengaruhi sehingga individu didorong untuk bertindak. Motivasi adalah pengaruh kekuatan yang menimbulkan kelakuan. Motivasi adalah proses dalam menentukan gerakan atau perilaku individu.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar dengan menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada institusi Tri Tunas Nasional Makassar yang berjumlah 32 Orang. Teknik penentuan sample pada penelitian ini menggunakan metode *total quota sampling* atau pengambilan sample dengan menetapkan semua populasi sebagai sample dengan pertimbangan jumlah populasi cukup informan penelitian pada subyek yang dianggap dapat merepresentasikan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti, Teknik analisis data kuantitatif untuk menguji hubungan antara variabel dan hipotesis dari setiap variable, untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi kerja maka digunakan *model analisis koefisien determinasi*. Defenisi operasional dalam penelitian ini adalah “peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar” dimaksudkan bahwa motivasi yang diberikan kepada pegawai berdampak positif dalam rangka meningkatkan kinerja. Hasil penelitian yang diperoleh kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis kuantitatif.

HASIL DAN DISKUSI

Peningkatan tenaga kerja yang produktif sangat diprioritaskan melalui berbagai usaha untuk menumbuhkan kegairahan bekerja, maka perlu diperhatikan faktor pendukung bagi para pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh sebab itu pegawai perlu dimotivasi.

Motivasi dimaksudkan dalam rangka memberikan dorongan untuk mencapai suatu tujuan dan sasaran. Manusia mempunyai berbagai kebutuhan, dan berbagai kebutuhan ini dicoba untuk dijadikan sebagai suatu intensif sebagai magnet yang digunakan untuk menarik dan mengarahkan berbagai motif perseorangan. Dengan demikian dapatlah

dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberi kekuatan yang mengarah pada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan.

Oleh karena itu tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal-hal semacam di atas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh dapat menjadikan penggerak adalah dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan dan mencapai keseimbangan.

Motivasi sebagai daya pendorong/perangsang pekerja untuk meningkatkan produktivitasnya dapat berupa *Material Incentive* dan *Non material Incentive*. *Material Incentive* adalah motivasi yang bersifat material sebagai imbalan prestasi yang diberikan kepada karyawan, dimana motivasi ini dapat berupa uang dan barang – barang, sedangkan *Non Material Incentive* adalah merupakan motivasi (daya perangsang) yang tidak berbentuk materi, yaitu penempatan tenaga kerja sesuai dengan bidangnya, pekerjaan yang terjamin, piagam penghargaan, bintang jasa, perlakuan yang layak, dan lain-lain.

Tidaklah dapat disangkal bahwa keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi banyak tergantung pada kecakapan dari individu-individu yang berkecimpung dalam organisasi bersangkutan. Faktor yang paling menentukan dalam suatu organisasi (badan usaha) adalah faktor tenaga kerja maka demikian pentingnya faktor manusia yang merupakan faktor penggerak bagi kelangsungan hidup organisasi, segala bentuk usaha akhirnya dapatlah disimpulkan sebagai suatu gerakan dari manusia. Kalau dalam perusahaan dikanal faktor-faktor modal kerja dan organisasi, maka dua faktor yang pasti merupakan materi hidup dalam kerja dan organisasi. Faktor kerja adalah hasil dari

manusia dan faktor organisasi dilaksanakan dan dihasilkan oleh manusia juga.

Dengan mengetahui kebutuhan seseorang serta tujuan suatu organisasi, maka relatif mudah pula untuk mengetahui dari tindakan-tindakannya, karena motif biasanya menjelaskan mengapa seseorang melakukan tindakan tertentu dalam usaha pemuas kebutuhan.

Motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Pekerja/pegawai mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan dan nilai-nilai pada pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi.

Hasil penelitian dilihat dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai konstanta sebesar 7,325.

Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka motivasi intrinsik dan ekstrinsik mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Koefisien $X_1 = 0,288$ menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi intrinsik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Koefisien $X_2 = 0,296$ menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik motivasi ekstrinsik maka kinerja pegawai pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar akan

semakin meningkat. Dari hasil perhitungan analisis regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS diperoleh Fhitung sebesar 18,743.

Sedangkan Ftabel sebesar 3,112 dengan demikian maka Fhitung lebih besar dari Ftabel ($18,743 > 3,112$), sehingga diketahui bahwa H_a diterima dan H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai Thitung untuk variabel motivasi intrinsik adalah sebesar 3,840 sedangkan Ttabel dengan taraf $(\alpha) = 0,05$, $N-K = 82-3 = 79$ adalah sebesar 1,990. Berdasarkan criteria pengujiannya $Thitung > Ttabel$, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah 0,000 Ttabel, maka H_a diterima dan H_o ditolak dan tingkat signifikannya adalah 0,001 dengan situasi dan kondisi pada waktu yang bersangkutan.

Hasil perhitungan analisis bahwa nilai determinasi adalah 0,90 yang artinya tingkat insentif terhadap motivasi kerja pegawai pada Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar berpengaruh positif 100% yang berarti hipotesis dapat diterima.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nur Ainal Karima tahun 2015 dengan judul Pengaruh motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT.XXXX dapat diberikan penjelasan bahwa $b = 0,454$, hal ini dapat diartikan bahwa antara motivasi (X) kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif. Dimana semakin tinggi motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kinerja pegawai akan lebih meningkat.

KESIMPULAN

Motivasi kerja dan kinerja pegawai dapat ditingkatkan apabila sistem pemberian insentif didasarkan pada motivasi kerja dan tingkat kemampuan daripada pegawai. Dalam merealisasikan pemberian Insentif beserta tunjangan lainnya terhadap pegawai tetap maupun honorer yaitu apabila mencapai

target yang telah ditentukan maka dapat memperoleh tambahan atau bonus lebih banyak sesuai yang telah ditentukan oleh Institut Teknologi dan Kesehatan Tri Tunas Makassar.

REFERENSI

- Alwi, Syafaruddin. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Anonim, 2000. *Undang-undang Otonomi Daerah 1999 dan Juklak*. Cetakan pertama, Penerbit Sinar Grafika, Jakarta.
- Arikunto, Suharsimi. 1997. *Prosedur penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Girosudarmo, I. Dan Sudita, N. 2000. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta.
- Irawan, dkk. 1997. *Manajemen Unjuk Kerja*. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- _____. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Kusharyanto, Bambang. 1997. *Manajemen Personalia*, Liberty, Yogyakarta.
- Moekijat. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Penerbit CV. Mandar Maju, Bandung.
- Moelyono. 1997. *Kamus Besar Indonesia*. Penerbit Gramedia, Jakarta.
- Nawawi, H.H. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ke Tiga. Penerbit: Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Fhathoni, A.R. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: PT. Rinka Cipta, Jakarta.
- Panggabean, S.M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sarwoto. 1997. *Dasar-dasar Organisasi Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sujak, Abi, 2000. *Manajemen Personalia*, Edisi Kelima, Cetakan Pertama, Yogyakarta. BPFE.
- Sularso, Sri. 2003. *Metode Penelitian Akuntansi: Sebuah Pendekatan Replikasi*. Edisi 2003/2004. Cetakan Pertama. Penerbit BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Tampubolon, P. Manahan. 2004. *Perilaku Keorganisasian*. Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wursanto, IG. 2003. *Manajemen Kepegawaian 1*. Cetakan Ke 10. Penerbit: Kanisius (Anggota IKAPI), Yogyakarta.