

## KORELASIONAL MOTIVASI KERJA TERHADAP GAJI DAN TUNJANGAN PADA CV. HABIBI DI DESA AWANG BANGKAL

Misransyah,

Universitas Achmad Yani Banjarmasin-Jl. A. Yani, KM. 32,5

e-mail: paluidangarbus@gmail.com

**Abstract:** Employees are one of the important resources, namely labor as a driver of other economic factors (production resources), such as money, materials, methods, machines, markets available and owned by the company. Planned, implemented, monitored and controlled by the company. Motivation is to revive the enthusiasm and passion of the potential and work ability of employees so that the needs and goals of each employee and business entity are achieved, in addition to the perception of interest in line with expectations, challenges and guarantees of certain continuous employment opportunities between employee needs and company goals, can be real fulfilled and sustainable.

The research aims to determine the motivation to meet the work needs of employees in the form of salaries and benefits as well as to meet the interests and goals of the business entity. This research is useful as an employee performance survival that can be used as input for company management and limited liability companies in providing the desired motivation potential in the form of salaries and subsidy by CV. Habibi in Awang Bangkal Village.

This study uses a survey method, with a population of 21 people. This study shows the employee motivation variable CV. Habibi In Awang Bangkal Village in terms of the salary and benefits of his employees.

**Keywords:** *Motivation, Salary, Subsidy.*

**Abstrak:** Karyawan merupakan satu diantara sumberdaya-sumberdaya penting yaitu tenaga kerja sebagai penggerak faktor-faktor ekonomi (sumber daya produksi) yang lainnya, seperti uang, materi, metoda, mesin, pasar yang tersedia dan dimiliki oleh perusahaan. Direncanakan, dilaksanakan, dimonitor dan dikendalikan oleh adan usaha. Motivasi adalah menghidupkan semangat dan gairah potensi dan kemampuan bekerja karyawan sehingga kebutuhan dan tujuan dari masing-masing antara karyawan dan badan usaha tercapai, di samping adanya persepsi kepentingan searah dengan harapan, tantangan dan terjaminnya atas kesempatan kerja tertentu yang kontinyu antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan dapat nyata terpenuhi dan berkelanjutan. Riset bertujuan mengetahui motivasi memenuhi kebutuhan kerja para karyawan berupa gaji dan tunjangan juga memenuhi kepentingan dan tujuan badan usaha. Penelitian ini bermanfaat sebagai survival kinerja karyawan yang dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dan badan usaha Komanditer dalam memberikan potensi motivasi yang diinginkan berupa gaji dan tunjangan oleh CV. Habibi Di Desa Awang Bangkal. Penelitian ini menggunakan metode survai, dengan populasi sebanyak 21 orang. Penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja karyawan CV. Habibi Di Desa Awang Bangkal ditinjau dari aspek gaji dan tunjangan para karyawannya

Kata kunci: *Motivasi, Gaji, Tunjangan.*

### PENDAHULUAN

Sumber-sumber daya ekonomi yang digerakkan oleh manusia, yakni man, material, method, money, machine dan markets dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja. Perusahaan untuk mencapai visi dan

misi serta target dengan alat tata kelola organisasi. Sumberdaya-sumberdaya ini dikelola secara optimal. Dengan organisasi diwujudkan kemauan bersama, aplikasi petunjuk inisiatif, kreatifitas dan perbaikan

pelaksana yang berkelanjutan guna menghasilkan prestasi dan pengembangan potensi yang didapat melalui kinerja. Batapa pun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sekiranya tidak mudah guna tercapainya misi dan visi suatu organisasi.

Seseorang berbuat suatu tindakan kegiatan kerja sebagai motif kuat segera berperilaku untuk memenuhi kebutuhan hidup tersebut. Tidak semua karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak semua karyawan melakukan pekerjaan yang benar sehingga mendatangkan tindakan yang benar dan bermanfaat bagi lingkungan perusahaan di mana mereka bekerja. Pemberian motivasi kepada karyawan harus diselidiki apa yang menjadi focus perangsang yang paling ampuh untuk diterapkan. Pengelola harus memahami kebutuhan hidup, harapan, tantangan dan terjaminnya atas kesempatan kerja seumur hidup karyawan juga masih memiliki kemampuan dengan perilaku karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan dan kepentingan badan usaha. Jika seseorang karyawan melakukan tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu, dengan layanan purna jual yang memuaskan pembeli, sehingga dapat terjadi kembali pembelian atas produk yang dijual, itu yang diharapkan oleh perusahaan. Tetapi jika tugas yang diberikan kepada seseorang karyawan tidak terlaksana dengan baik dan benar, dapat dimonitoring dengan menanyakan kepada pembeli atau pelanggan untuk kritik-kritik yang dapat membangun kembali pembelian atas produk-produk yang dijual pada masa-masa yang akan datang. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuan dan kepentingan perusahaan dan badan usaha.

Badan usaha dalam hal ini menggali potensi dan menerapkannya dengan berbagai cara aktif menghidupkan semangat dan kegairahan kerja, diantaranya mengadakan penilaian kembali tentang kriteria gaji/upah, dan tunjangan-tunjangan sebagai satu diantara alternatif tindakan untuk memotivasi (penggerak energi dan tindakan) karyawan

yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mencapai visi, misi dan target perusahaan tentu diperlukan tenaga kerja yang cerdas dan mampu bekerja sama dan trampil serta mampu berprestasi secara teliti dan benar juga tepat waktu dalam bekerja. Namun demikian dalam rangka mencapai target kerja yang diperlukan seperti itu tidaklah mudah.

Keadaan umum yang sering terlihat pada suatu perusahaan adalah gejala yang antara lain meliputi menurunnya semangat dan kegairahan kerja karyawan tidak sebagaimana mestinya, serta kurangnya kemauan dari karyawan untuk mempertinggi hasil dari kerja sama yang harmonis antara sesama karyawan. Gejala ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, satu diantaranya adalah masalah motivasi kerja. Motivasi untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, berupa tinjauan kembali pengukuran gaji/upah, dan tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh badan usaha terhadap para karyawannya. Karyawan memegang peranan sangat penting untuk dapat menentukan tercapainya suatu harapan perusahaan. Maka karyawan haruslah dikelola serta mendapat perhatian yang khusus dari pimpinan perusahaan. Pengelolaan tenaga Kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting adalah pengarahannya motivasi.

Motivasi merupakan suatu proses penggerak energi dan tindakan seseorang agar mau berkegiatan sesuai yang diinginkan oleh pengelola badan usaha. Seseorang agar dapat dengan mudah berbuat sesuatu maka diperlukan sarana untuk membangkitkan energi semangat dan kegairahan tindakan kerja mereka yang melemah. Guna meningkatnya energi semangat dan kegairahan tindakan kerja yang secara langsung dan tidak langsung meningkatkan produktivitas kerja para karyawan, sehingga perusahaan akan memperoleh penjualan secara langsung dari para bawahan yang bekerja sesuai atas pengarahannya yang diberikan oleh pimpinan perusahaan. Oleh karena itu, pengetahuan yang dimiliki dengan apa yang terjadi dan bagaimana seharusnya tentang motivasi. Pengetahuan tentang motivasi ini perlu

diketahui oleh setiap tingkatan pemimpin atau pengelola perusahaan.

Sejalan dengan hal tersebut diatas maka dapatlah dikatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi bisa terlihat pada sarana motivasi yang dapat membawa pada suatu perubahan, baik itu pembaharuan maupun peningkatan kinerja. Pembaharuan yang terus menerus sistem standar operasional pekerjaan, tim kelompok kerja, kesemuanya akan mengacu pada kebutuhan dan tujuan juga kepentingan peningkatan kinerja karyawan yang searah dengan kebutuhan laba dan kepentingan badan usaha.

Bertitik tolak dari uraian diatas, maka pertanyaan permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi kerja karyawan pada karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal ?

Tujuan penelitian ini adalah : untuk mengetahui motivasi memenuhi kebutuhan hidup para karyawan berupa gaji dan tunjangan juga memenuhi kepentingan dan tujuan badan usaha yang dilaksanakan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal. Penelitian ini dapat memberikan manfaat peningkatan kinerja karyawan yang dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dan badan usaha Komanditer dalam memberikan potensi motivasi yang diinginkan berupa gaji dan tunjangan secara teoritis dan praktis sehingga temuan dan hasil pembahasan nantinya dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak pengelola badan usaha dalam memberikan motivasi yang diinginkan oleh CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal.

## LANDASAN TEORI

### 1. Pengertian Motivasi

Motif diartikan : ide/gagasan, niat, kemauan, kemampuan dan kesempatan tersalur dalam jiwa terus merasuk/termuat lalu ke dalam intelektual/pikiran, emosional/naluri dan spiritual/semangat tuntunan bertuhan ini menjadi berkembang menjadi

daya penggerak sehingga menciptakan eksistensi terjadinya tindakan seseorang. Dari ide hingga spiritual/semangat tuntunan bertuhan; membuahakan sesuatu hasil tindakan yang menjadi terarah dan bertujuan sehingga membuat penguatan terhadap motif tersebut, sebagai sesuatu yang pada gilirannya menjadi kekuatan dahsyat energi sebagai penggerak perbuatan/tindakan seseorang untuk melaksanakan sesuatu kegiatan pekerjaan. Motivasi asalnya dari bahasa Latin, *movere* yang berarti bergerak (Sherman, 1998 dalam Edison, Anwar dan Komariah, 2017).

Menurut Mahmud M. Hanafi (1992 : 123), bahwa : “Motivasi merupakan sesuatu penggerak seseorang dalam berperilaku tertentu”. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam meningkatkan efektifitas kerja, maka tujuan akhir dan yang paling utama dari suatu perusahaan yaitu mencari keuntungan akan tercapai dengan maksimal. Pengertian Motivasi yaitu suatu dorongan baik yang timbul dari dalam perusahaan yang diberdayakan sebagai karyawan (tenaga ) atau dorongan dari organisasi untuk lebih berkembang, berkreasi serta lebih bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi orang untuk bekerja bermacam-macam. Ada orang yang termotivasi mengerjakan sesuatu karena menerima upah/gaji dengan uang yang banyak meskipun kadang pekerjaan itu secara hukum tidak benar. Ada yang termotivasi karena rasa aman dan keselamatan meskipun bekerja dengan jarak yang relatif jauh. Ada bahkan orang yang termotivasi bekerja hanya karena pekerjaan tersebut memberikan prestige (harga diri) yang tinggi walaupun gajinya sangat kecil berada dibawah upah minimum regional propinsi. Motivasi yang hakiki pada setiap orang menurut pakar dari barat adalah Self Concept Realisation yaitu Merealisasikan Konsep Dirinya. (Ishak, 2003 ; 170).

Secara umum pengertian motivasi yaitu suatu daya penggerak agar seseorang terdorong untuk berbuat suatu kegiatan, dimana motivasi bagi seseorang itu dapat berubah sewaktu-waktu. Motivasi merupakan salah satu unsur pokok dalam perilaku seseorang, motivasi juga salah satu proses

psikologi yang berpengaruh terhadap tingkah laku manusia. Motivasi adalah penyebab munculnya dari pada kebutuhan-kebutuhan dasar manusia.

Menurut Moenir (2000 ; 136) dalam bukunya manajemen pelayanan umum di Indonesia mengatakan : “ Motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda/ bukan benda yang dapat menumbuhkan tindakan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai/mencapai benda itu “ .

Demikian pula pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Winardi. (2000; 441) dalam bukunya “ Asas-asas Manajemen ” mengemukakan bahwa motivasi adalah proses dengan apa seorang manajer merangsang pihak lain untuk bekerja dalam rangka upaya mencapai sasaran organisasi, sebagai alat untuk memuaskan keinginan pribadi mereka sendiri.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut diatas, jelas setiap motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang. Bagaimana seorang manajer bisa memahami, menduga dan bahkan mengendalikan aktivitas-aktivitas seseorang yang dikerjakan pada saat tertentu. Untuk keperluan ini, seorang manajer harus mengetahui daya dorongan/ daya penggerak atau kebutuhan seseorang yang mengundangnya untuk mengerjakan suatu aktivitas tertentu.

Jadi setiap motivasi diawali dengan keinginan untuk mempengaruhi perilaku seseorang melalui persepsi yang diterima seseorang ditentukan oleh kepribadian, sikap, pengalaman, tantangan dan harapan. Dan apa yang diterima orang yang bersangkutan akan bergerak untuk mencari informasi yang akan digunakan untuk mengembangkan alternatif, tindakan dan penguatan organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja adalah atasan, rekan sekerja, kebijakan - kebijakan, peraturan, imbalan jasa uang dan jenis pekerjaan. Motivasi individu bekerja dipengaruhi oleh sistem kebutuhan hidupnya seorang individu.

Menurut Purwanto (2012; 23-24) dalam bukunya Manajemen Strategi mengatakan satu diantara teori motivasi yang

terkenal adalah hierarki kebutuhan dari Abraham Maslow, didalam bukunya yang berjudul Motivation and Personality, serta paper bertitel A theory of human motivation. Maslow menggolongkan kebutuhan manusia itu kepada lima jenjang kebutuhan (Five Hierarchy of needs), yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologi: pangan, sandang, papan, perkawinan.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman dari bahaya atas fisik, tekanan mental atau paksaan dan ancaman, kasih sayang, cinta, kesabaran.
- 3) Kebutuhan sosial yaitu berserikat dengan orang-orang yang sepaham, dapat diterima dalam suatu komunitas tertentu, berpendidikan, berteman, persahabatan, kejujuran.
- 4) Kebutuhan akan harga diri, penghargaan atas prestasi, memperoleh pengakuan kedudukan, intelektual dengan penguasaan ilmu tertentu sesuai bidangnya.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, kesyukuran atas rahmat Tuhan yang Tunggal, pengakuan atas potensi diri melalui pengembangan kemampuan dan keahlian serta pengembangan atas prestasi yang tertinggi yang dicapai oleh seseorang.

Kelima tingkatan kebutuhan itu perlu diketahui oleh pimpinan organisasi dan berusaha untuk memuaskan bagi para bawahannya. Kebutuhan seseorang dalam pergerakannya berjenjang jika kebutuhan yang endah sudah terpenuhi maka ia menghendaki kebutuhan yang lebih tinggi. Dari a hingga e. Motivasi yang telah dikemukakan tersebut dapat dimengerti karena motivasi kerja merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Setiap pimpinan/manajer perlu memberi perhatian atas pentingnya motivasi setiap orang perlu harus berhati-hati dalam menerapkan teori motivasi yang diyakini dan dianggap merupakan teori yang terbaik. Setiap tindakan seseorang merupakan perwujudan dorongannya sebagian besar sangat bergantung pada rangsangan yang datang dari luar maupun dari dalam diri seseorang. Dari uraian tersebut dapatlah disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah

sesuatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang/orang lain yang menyebabkan perilaku bertindak secara nyata bekerja tanpa ada paksaan dari luar.

## 2. Metode Motivasi

Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung.

### 1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materiil & non materiil*) yang diberikan secara tatap muka kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

### 2) Motivasi Tak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tak langsung adalah motivasi pendukung kerja berupa keberadaan berbagai fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas dalam bekerja karyawan supaya betah dan bersemangat melaksanakan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi tak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

## 3. Tujuan Motivasi

Dalam proses atau teknik motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan, visi dan misi organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu. Proses atau teknik motivasi perlu untuk menyatukan kepentingan, tujuan organisasi dan kebutuhan, harapan, tantangan, serta terjaminnya dapat bekerja seumur hidup karyawan. Tujuan organisasi adalah untuk menaikkan target penjualan, memperoleh peningkatan laba serta ekspansi perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah kebutuhan, harapan, tantangan, serta terjaminnya dapat bekerja seumur hidup juga urain tugas, petunjuk secara teknis dan pelaksana tugas dan berujung pada pelimpahan wewenang tugas atau jabatan.

Jadi, visi, misi dan target organisasi dengan kebutuhan karyawan yang terpenuhi dan pelimpahan wewenang jabatan atasan harus disetarakan. Oleh karena untuk itu penting adanya penyesuaian atas jenjang 5 (lima) Kebutuhan Dasar.

## 4. Tingkatan Motivasi yang Mempengaruhi Faktor-faktor Kerja Karyawan

Perlakuan motivasi secara tepat terlebih dahulu diketahui apa yang menyebabkan seseorang termotivasi sebagai pelaksana tindakan suatu jabatan apabila semua harapannya serta kebutuhan karyawan telah tercukupi seimbang dengan isi, misi dan target perusahaan atau badan usaha.

Adapun tingkat motivasi kerja yang berpengaruh terhadap karyawan dalam buku Manajemen Tenaga Kerja oleh Siagian (2004;78) adalah :

### 1) Gaji

Gaji merupakan satu diantara biaya faktor produksi yang dipandang dapat mengurangi tingkat laba yang dihasilkan. Oleh karena itu dipandang sumber daya dana maka pengusaha berusaha menekan gaji tersebut pada tingkat yang paling minimum sehingga laba perusahaan dapat ditingkatkan (Siagian, 2004; 89).

Gaji dapat dipandang sebagai sesuatu yang berharga bagi karyawan berupa pengetahuan akademik, ketrampilan sosial dan ketrampilan pengelolaan diri yang dimiliki terhadap *outcome* yang dihasilkannya. Ini digunakan untuk dasar dalam menuntut haknya sebagai tenaga kerja atau karyawan (Bangun, 2012). Imbalan atau jasa ini merupakan perangsang gerak untuk meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adapun perincian imbalan untuk karyawan, gaji/upah (75%) terdiri gaji pokok, menduduki jabatan, tanggungan keluarga sedangkan tunjangan-tunjangan (25%) terdiri biaya makan, biaya transportasi, tanggungan kesehatan (Edison, Anwar, Komariyah, 2017: 122)

### 2) Tunjangan

Tunjangan merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan yang dirancang un-

tuk kepentingan para karyawan selain gaji dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan pengeluaran.

Tunjangan adalah satu diantara bentuk pemberian kompensasi berupa dan program-program pelayanan karyawan dengan maksud pokok mempertahankan keberadaan karyawan sebagai bagian anggota organisasi dalam jangka panjang agar menyediakan produk “Benefits” kepada para pelanggan perusahaan (Siagian, 2004; 99).

**METODE**

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan, maka penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode pengumpulan data, sebagai berikut:

Jenis data yang digunakan adalah Data Primer dengan Teknik Pengumpulan Data, melalui daftar pertanyaan yang telah dipersiapkan. Juga Studi Pustaka (Library Research), adalah cara pengumpulan data yang mempelajari literatur-literatur untuk landasan teoritis yang relevan.

Dalam mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja digunakan model analisis dengan menentukan nilai indeks minimum, nilai indeks maksimum dan interval (Panuju, 2000 ; 46- 47), sebagai berikut :

1. Nilai indeks minimum diperoleh dengan perhitungan opsi jawaban terendah dengan jumlah skor 1 dikali jumlah pertanyaan dan dikali jumlah responden. dengan rumusan sebagai berikut ;

$$I_{\min} = e \times n \times r$$

2. Nilai indeks maksimum diperoleh dengan perhitungan opsi jawaban tertinggi dikali jumlah pertanyaan, dan dikali jumlah

responden, dengan rumus sebagai berikut ;  $I_{\max} = a \times n \times r$

3. Karena tingkat motivasi dibagi menjadi 4 jenjang (sangat tinggi, tinggi, rendah dan sangat rendah), maka nilai yang diperoleh dibagi dengan jenjang yang ditentukan. Untuk rumus interval sebagai berikut :

$$\text{Jumlah Interval} = \frac{\text{Nilai Indeks Interval}}{\text{Jumlah Jenjang}}$$

Sehubungan dengan penelitian ini apa yang hendak diukur/diteliti dibatasi menyangkut upaya mengetahui tingkat motivasi yaitu upah / gaji dan tunjangan pada karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal.

Sebelum dilaksanakan penyebaran angket, perlu dilakukan uji coba terhadap angket tersebut. Mengingat hasil uji coba angket masih merupakan data

kualitatif berupa data ordinal, sehingga agar dapat dilakukan penghitungan data tersebut harus diubah menjadi data rasio (kuantitatif) dengan cara kategorisasi atau klasifikasi dengan memberi skor pada setiap alternatif jawaban dengan criteria, sebagai berikut :

1. Sangat Setuju (a) diberi skor 4.
2. Setuju (b) diberi skor 3.
3. Tidak Setuju (c) diberi skor 2.
4. Sangat Tidak Setuju (d) diberi skor 1.

Skor per item jawaban angket tersebut kemudian dibagi menjadi dua, yaitu skor item ganjil dan skor item genap, dan masing-masing dijumlahkan hasilnya.

Tabel 1. Ukuran Font untuk Makalah

Ukuran Font	Tampilan (dalam Time New Roman atau Times)		
	Biasa (Regular)	Tebal (Bold)	Miring (Italic)
9	Keterangan tabel (dalam Small Caps), Keterangan gambar, item referensi		item referensi (partial)
10	Author email address (in Courier), cell in a table	isi inti-sari	heading abstrak (also in Bold)

11	Heading level 1 (in Small Caps), Paragraph	heading level 2, heading level-3, afiliasi penulis
11	Nama pengarang	
16	Judul	

## HASIL

Pada garis besarnya tingkat motivasi kerja karyawan dapat dilaksanakan menjadi gaji dan tunjangan. Imbalan atau balas jasa kepada para pekerja terhadap output produksi yang dihasilkannya disebut gaji. Imbalan atau balas jasa ini disatu sisi merupakan hak yang harus diterima atau didapat oleh para pekerja, dan disisi lain merupakan perangsang untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tunjangan dapat ditafsirkan sebagai semua pengeluaran yang dirancang untuk kepentingan para karyawan selain upah dasar yang biasa dan kompensasi variabel langsung yang dihubungkan dengan pengeluaran perusahaan. Tunjangan merupakan bentuk-bentuk kompensasi tambahan yang berbeda antara industri yang satu dengan industri yang lainnya. Beberapa orang menyebutnya sebagai program pelayanan, sedangkan yang lain menamakannya pembayaran bukan upah atau tunjangan karyawan. Yang termasuk dalam tunjangan antara lain: tunjangan kesehatan, tunjangan makan, tunjangan cuti, tunjangan transport tunjangan hari raya, dan tunjangan hari tua.

Apabila jenis-jenis motivasi tersebut dapat diberikan sesuai dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh para individu yang bekerja dalam organisasi/ perusahaan, maka timbullah motivasi atau dorongan untuk berperilaku/ bertindak positif yaitu bekerja dengan segala daya dan upayanya, sebaliknya jika pemberian rangsangan tersebut tidak mencukupi jenjang kebutuhan hidup para karyawan, maka karyawan akan bertindak secara negatif yaitu bekerja tidak sesuai visi, misi dan target badan usaha atau perusahaan. Jika jenjang kebutuhan hidup para karyawan tercukupi sehingga karyawan memberikan energi tenaga, pengetahuan akademik, ketrampilan sosial dan ketrampilan pengelolaan diri yang dimilikinya secara

optimal maka seimbang dengan visi, misi dan target organisasi akan tercapai.

Seseorang agar dapat dengan mudah memberi sesuatu yang dimilikinya maka diperlukan sarana untuk membangkitkan energi mau dan berkemampuan kerja para karyawannya. pengelola yang berpengalaman dapat memahami perilaku karyawan yang dikelolanya, karyawan dapat dipengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan atau badan usaha. Sebagai atasan dapat merangsang energik dan kegairahan kerja karyawan untuk mau bekerja segiat-giatnya tanpa adanya suatu paksaan atau intimidasi. Permemberian motivasi oleh pengelola usaha kepada para karyawan harus sesuai kondisi di mana posisi/jabatan mereka bekerja, untuk karyawan tertentu harus diselidiki apa yang menjadi fokus penggerak yang paling ampuh untuk diterapkan, pemberlakuan untuk seluruh karyawan yang punya potensi dan berprestasi kerja dalam jabatan tertentu, tanpa ada perbedaan untuk karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Masing – masing orang dimotivasi untuk melakukan suatu kegiatan kerja tertentu karena adanya jenjang kebutuhan dan motif kuat dipenuhi menurut kemampuan badan usaha atau perusahaan. Maka karyawan haruslah dikelola serta mendapat perhatian yang khusus dari pimpinan perusahaan. Pengelola perusahaan menerapkan motivasi secara simultan/ bersama-sama untuk tingkat pertama dari hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow, kebutuhan fisik, untuk pangan, sandang, dan kebutuhan rumah tangga dalam memenuhi kehidupan se hari-hari. Apabila pada tingkat pertama kebutuhan fisik motivasi terpenuhi dan puas dapat diberikan seimbang dengan pengorbanan yang dikeluarkan oleh para individu yang bekerja dalam organisasi/ perusahaan, maka timbullah dorongan kerja untuk berkegiatan dengan segala kesempatan dan kemampuannya,

pemberian rangsangan tersebut dapat memenuhi kebutuhan yang cukup dan memuaskan berupa besaran gaji dan tunjangan yang diberi perusahaan terhadap para karyawan, maka karyawan akan bertindak secara positif yaitu bekerja menurut aturan atau kebiasaan kondusif yang berlaku, datang dan pulang bekerja dengan tepat waktu kerja. Setiap pimpinan perlu memberi perhatian atas motivasi setiap orang dan perlu berhati-hati dalam menerapkan motivasi yang diyakini berpengaruh pada dorongan yang datang dari luar maupun dari dalam diri karyawan.

### **Perhitungan Skor Item dan Skor Item Genap**

Untuk itu alat penggali data, sebelum dilaksanakan penyebaran angket, perlu dilakukan perubahan dan perhitungan terhadap angket tersebut. Mengingat hasil angket masih merupakan data kualitatif berupa data ordinal, sehingga dilakukan penghitungan data tersebut harus diubah menjadi data rasio (kuantitatif) dengan cara kategorisasi atau klasifikasi dengan memberi skor pada setiap alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut :

Skor per item jawaban angket tersebut kemudian dibagi menjadi dua, yaitu skor item ganjil dan skor item genap, dan masing-masing dijumlahkan hasilnya. Untuk skor item skor butir tes nomor ganjil (X) pada setiap subyek.

Diketahui :  $N = 20$ , dan  $\sum X = 347$ , dan skor butir tes nomor genap (Y) pada setiap subyek ini diketahui :  $N = 20$ , dan  $\sum Y = 334$ .

Selanjutnya untuk menghitung tingkat keseluruhan angket yang bernomor ganjil dan yang bernomor genap.

Perhitungan Indeks Maksimumnya :  
Diketahui :

$a =$  Opsi jawaban dengan jumlah skor 4

$n =$  Jumlah pertanyaan yang diajukan sebanyak 10 buah.

$r =$  Jumlah responden sebanyak 20 buah.

Indeks Maksimumnya :

$$I_{\text{mak}} = a \times n \times r = 4 \times 10 \times 20 = 800.$$

### **Perhitungan Interval**

Dengan diketahuinya nilai indeks maksimum sebesar 800 dan nilai indeks minimum sebesar 200, maka intervalnya adalah Interval

$$= I_{\text{mak}} - I_{\text{min}} = 800 - 200 = 600.$$

a. Jarak Interval

$$\text{Jumlah Interval} = \frac{\text{Nilai Indeks Interval}}{\text{Jumlah Jenjang}}$$

$$= 800/2 = 400$$

Angka 400 adalah angka yang menggambarkan jarak dari satu tingkat motivasi ke tingkat motivasi lain. Secara terpisah perhitungan jarak interval ke dalam 5 tingkatan motivasi, dari jarak interval sebesar 800 dengan jenjang motivasi sebanyak 5, maka jarak intervalnya adalah :  $400/5 = 80$ .

b. Jarak Pengukuran

Dari hasil perhitungan indeks maksimum, indeks minimum, interval dan jarak interval dapat diperoleh jarak pengukuran tingkat motivasi sebagai berikut :

Tingkatan Nilai Sangat rendah, 100 – 180, Tingkatan Rendah Nilai, 181 – 261, Tingkatan Nilai Tinggi, 262 – 342, Tingkatan Nilai Sangat Tinggi, 343 – 423. Dari segi kebutuhan akan gaji digambarkan pada pertanyaan 1, 2, 3, 4, 5 kemudian dari segi kebutuhan tunjangan digambarkan pada pertanyaan 6, 7, 8, 9, 10.

Setelah pemuatan tabulasi dilakukan, diperoleh gambaran tentang tingkat motivasi dilihat dari gaji dan tunjangan, sebagai berikut :

1. Skor faktor korelasional Motivasi, yaitu gaji. Hasil jawaban 21 responden sampel penelitian dengan lima (5) pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dari segi kebutuhan gaji,  $a =$  nilai 4, dengan Jumlah skor 236, kemudian  $b =$  nilai 3, dengan Jumlah skor 84, lalu  $c =$  nilai 2, dengan Jumlah skor 20, dan terakhir  $d =$  nilai 1, dengan Jumlah skor 3, dengan total skor = 343. Skor tersebut jika dihubungkan dengan nilai skor masing-masing jarak tingkatan

motivasi, maka akan berada pada jarak pengukuran tinggi yakni antara 434 – 423. Keadaan ini menunjukkan bahwa motivasi dari segi gaji pada karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal terpenuhi untuk memotivasi potensi karyawan bekerja secara optimal. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal. ditinjau dari segi gaji adalah relatif sangat tinggi.

2. Skor faktor korelasional Motivasi, yaitu Tunjangan. Hasil jawaban 21 responden sampel penelitian dengan lima (5) pertanyaan yang diajukan untuk mengetahui tingkat motivasi kerja dari segi kebutuhan Tunjangan, a = nilai 4, dengan Jumlah skor 220, kemudian b =

nilai 3, dengan Jumlah skor 93, lalu c = nilai 2, dengan Jumlah skor 18, dan terakhir d = nilai 1, dengan Jumlah skor 5, dengan total skor = 336. Hasil jawaban responden ditinjau dari segi tunjangan. Skor tersebut jika dihubungkan dengan nilai skor masing-masing jarak tingkatan motivasi, maka akan berada pada jarak tingkatan pengukuran relatif tinggi yakni kisaran antara 262 – 342. Keadaan ini menunjukkan bahwa motivasi dari segi Tunjangan pada karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal terpenuhi untuk memotivasi karyawan bekerja secara optimal. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal. ditinjau dari segi Tunjangan adalah relatif tinggi.

## SIMPULAN DAN SARAN

### *Simpulan*

Berdasarkan analisa dan pembahasan maka dapatlah disimpulkan tingkat motivasi karyawan pada CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal. dilihat dari gaji dan tunjangan, sebagai berikut :

1. Dengan bekerjanya karyawan secara optimal maka tujuan organisasi perusahaan tercapai. Diperlukan waktu penyesuaian-penyesuaian motivasi antara masing-masing individu karyawan dengan tujuan organisasi perusahaan. Karena tujuan masing-masing individu karyawan yang berbeda akan pemenuhan kebutuhan dan kepuasan yang harus dipenuhi. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motif, kebutuhan dan tujuan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, di samping adanya perbedaan kondisi, tempat tinggal dan masalah-masalah latar belakang kehidupan sosial ekonomi yang berbeda, maka berbeda kebutuhan yang harus dipenuhi oleh perusahaan, seperti Lima Tingkatan Kebutuhan menurut

Maslow, dengan seseorang termotivasi untuk melaksanakan suatu pekerjaan apabila semua harapannya serta kebutuhannya telah terpenuhi. Tidak semua karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan benar, dan tidak semua karyawan melakukan pekerjaan yang benar. Jika seseorang karyawan melakukan tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan tepat waktu, dengan layanan purna jual yang memuaskan pembeli, sehingga dapat terjadi kembali pembelian atas produk yang dijual, itu yang diharapkan oleh perusahaan. dapat membangun kembali pembelian atas produk-produk yang dijual pada masa-masa yang akan datang. dengan mudah berbuat sesuatu maka diperlukan sarana untuk membangkitkan energi semangat dan kegairahan kerja karyawan pada CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal.

2. Tingkat motivasi kerja dari segi kebutuhan gaji, a = nilai 4, dengan Jumlah skor 236, kemudian b = nilai 3, dengan Jumlah skor 84, lalu c = nilai 2, dengan

Jumlah skor 20, dan terakhir d = nilai 1, dengan Jumlah skor 3, dengan total skor = 343. Skor tersebut jika dihubungkan dengan nilai skor masing-masing jarak tingkatan motivasi, maka akan berada pada jarak pengukuran tinggi yakni antara 434 – 423. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal ditinjau dari segi gaji adalah relatif sangat tinggi.

3. Tingkat motivasi kerja dari segi kebutuhan Tunjangan. Tingkat motivasi kerja dari segi kebutuhan Tunjangan, a = nilai 4, dengan Jumlah skor 220, kemudian b = nilai 3, dengan Jumlah skor 93, lalu c = nilai 2, dengan Jumlah skor 18, dan terakhir d = nilai 1, dengan Jumlah skor 5, dengan total skor = 336. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan CV Habibi usaha Galian tambang batu gunung hingga batu split di Desa Awang Bangkal. ditinjau dari segi Tunjangan adalah relatif tinggi.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan :

1. Motivasi kerja secara parsial dengan menerapkan tujuan organisasi dan tujuan karyawan dengan persepsi yang sama dan harus dipersatukan.
2. Dengan mengevaluasi kriteria gaji/upah (75%) terdiri gaji pokok, menduduki jabatan, tanggungan keluarga sedangkan

tunjangan-tunjangan (25%) terdiri biaya makan, biaya transportasi, tanggungan kesehatan sebagai satu diantara alternatif motivasi parsial supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan sarana motivasi yang dapat membawa pada suatu perubahan, baik itu pembaharuan dalam rangka meningkatkan prestasi kerja maupun perbaikan tim kelompok kerja, yang kesemuanya akan mengacu pada kinerja karyawan dengan Tingkatan Kebutuhan yang berbeda antara untuk karyawan yang satu dengan karyawan yang lain, diantara pada Lima Tingkatan Kebutuhan menurut Maslow, (*Five Hierarchy of needs*), yaitu : Kebutuhan fisik, Kebutuhan rasa aman, Kebutuhan social, Kebutuhan harga diri, Kebutuhan akan kebanggaan melalui potensi kemampuan dan keahlian. Kelima tingkat kebutuhan itu diterapkan oleh pimpinan organisasi dan berusaha untuk memuaskannya bagi para bawahannya, untuk setiap karyawan ada perbedaan untuk karyawan yang satu dengan karyawan yang lain. Tingkat berikutnya yang lebih tinggi dari kebutuhan harus diaktifkan untuk memotivasi individu karyawan. Masing – masing orang termotivasi untuk melakukan suatu potensi kegiatan dan mengoptimal kemampuan dan kesempatan bekerja agar dipenuhi sesuai kebutuhan hidup dan motif hubungan sesama karyawan dan hubungan antara pimpinan dan bawahan yang kuat dari karyawan.

### **DAFTAR RUJUKAN**

- Bangun, Wilson, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah, (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi dan Perubahan dalam rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*, cetakan kedua, penerbit: Alfabeta, Bandung
- Dajan, Anto, (1996). *Pengantar Metode Statistik*. Jilid II. LP3ES, Jakarta.
- Forchan, Arief, (1992) *Metoda Penelitian*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hadi, Sutrisno, (2003) *Pengantar Metoda Penelitian*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, Drs. H. S.P, (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,

Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Ishak, Arep, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta

Iwan Purwanto, (2012). *Manajemen Strategi*, Penerbit Yrama Widya, cetakan 3, Bandung

Moenir, H. A. S, (2000). *Manajemen Pelayanan Umum Di Indonesia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta

Panuju, Redi, (2000). *Komunikasi Bisnis*, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta

Siagian, Sondang, P. Prof. Dr, MPA, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta

Winardi, Prof. SE, (2000). *Asas-Asas Manajemen*, Penerbit CV. Mundur Maju, Bandung