

PENGARUH MOTIVASI DAN KEMAMPUAN TERHADAP PRESTASI KERJA

Oleh
Nunung Yuliasuti

Abstrak

Motivasi dan Kemampuan mempengaruhi Prestasi Kerja karyawan PT Otsuka Indonesia Lawang-Malang. Sampel sebanyak 82 orang diambil secara acak. Kuesioner dirancang dalam bentuk skala Likert, dianalisis dengan metode regresi berganda, tingkat signifikansi 5%, menggunakan piranti lunak SPSS 11. Hasilnya kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Secara parsial kemampuan perilaku tidak mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Kemampuan teknis berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kemampuan, Prestasi Kerja.

PENDAHULUAN

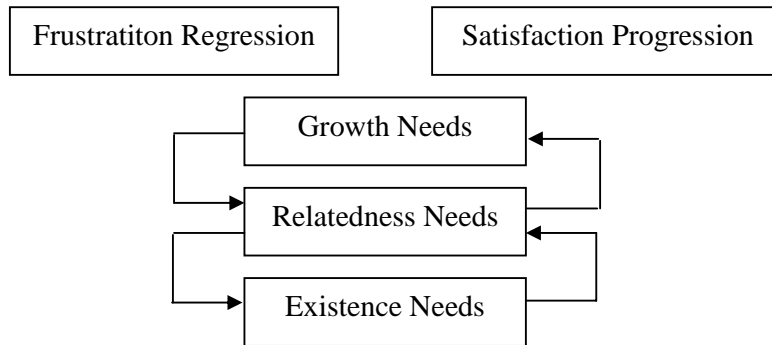
Organisasi bisnis akan mampu bertahan dalam suatu lingkungan persaingan apabila memiliki sumber daya yang dapat dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya. Sumber daya dimaksud baik yang bersifat *tangible* maupun *intangibile*. Salah satu sumber daya *tangible* yang menjadi andalan perusahaan adalah sumber daya manusia atau karyawan yang memiliki kepercayaan, komitmen, potensi, semangat kerja, kemauan serta kemampuan melaksanakan tugasnya dengan baik (Suteja, 2001). Karena manusia merupakan salah satu sumber daya penting bagi perusahaan maka perlu diberikan motivasi untuk selalu meningkatkan prestasi kerjanya. Teknologi canggih juga merupakan wujud sumber daya *tangible* lainnya yang saat ini memberi kemudahan, kecepatan, efisiensi tinggi serta menyajikan informasi akurat bagi perusahaan. Namun betapapun canggihnya sarana yang dimiliki oleh perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi tinggi dalam hal itu sarana tersebut tidak berarti atau tidak memberikan nilai lebih bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis karena sumber daya manusia merupakan salah satu fungsi operasional dalam mencapai tujuan yang diinginkan juga merupakan faktor kunci keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Berkaitan dengan hal tersebut, perusahaan harus senantiasa meningkatkan kemampuan karyawannya dengan memberi pelatihan dan atau pengembangan secara kontinyu serta memenuhi kebutuhan guna

memotivasi para karyawan baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Anwari, 2001 dalam hal ini mengatakan bahwa motivasi karyawan untuk bekerja giat tidak hanya muncul atas alasan kebutuhan ekonomis dalam bentuk uang saja, akan tetapi juga dalam bentuk penghargaan, respek, hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja, penambahan wawasan melalui diklat serta peran pemimpin dalam memimpin perusahaan. Dilandasi motivasi orang dalam bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya maka pihak perusahaan perlu memahami kebutuhan-kebutuhan apa saja yang bisa mendorong perilaku karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Setiap individu (karyawan) memiliki perbedaan dalam berperilaku karena kemampuan dalam proses penyerapan informasi berbeda dari setiap karyawan tersebut yang kemudian bisa mempengaruhi prestasi kerjanya.

PT Otsuka Indonesia Lawang Malang adalah sebuah perusahaan pharmaceutical yang bekerja sama dengan Otsuka - Jepang. Saat ini PT Otsuka Indonesia berkembang pesat dan mampu bersaing dengan perusahaan sejenis lainnya yang ada di Indonesia. Prioritas utama dalam persaingan itu diwujudkan dalam bentuk keunggulan produk dan kualitas layanan untuk menjaga dan mempertahankan kepuasan pelanggan atau konsumen. Upaya-upaya yang telah dilakukan perusahaan untuk memotivasi karyawan adalah memperbaiki kesejahteraan dalam bentuk gaji/upah sesuai dengan kebutuhan hidup layak, pengadaan kendaraan kerja (antar jemput), pengadaan pakaian kerja dan seragam kerja, beasiswa untuk karyawan maupun anak karyawan, melaksanakan K-3 (Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan Kerja), pengadaan perumahan (sewa/beli/perbaikan). Dalam hal kemampuan perusahaan secara rutin dan bergilir pada setiap unit mengadakan pelatihan kerja dengan tujuan agar karyawan lebih terampil dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan hasil sebaik-baiknya serta menambah pengalaman kerja.

Penelitian ini berusaha untuk menguji pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja. Teori motivasi yang digunakan adalah teori isi/kebutuhan yang dikemukakan oleh Clayton Alderfer. Menurut Luthans, 2007 Alderfer mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan yaitu *Existence needs* merupakan kebutuhan eksistensi berhubungan dengan kelangsungan hidup, *Relatedness needs* merupakan kebutuhan hubungan menekankan pentingnya hubungan sosial atau hubungan antar pribadi, dan *Growth needs* berhubungan dengan keinginan intrinsik individu (karyawan) terhadap perkembangan pribadi. Selanjutnya teori ini disebut teori ERG. Menurut Schermerhorn, 2007 apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi karyawan akan mendapatkan kepuasan dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Teori ini menganut suatu prinsip yang disebut

regresi frustrasi, dimana menurut prinsip ini suatu kebutuhan tingkat yang lebih rendah yang sudah terpenuhi dapat terpenuhi kembali dan mempengaruhi perilaku apabila tingkat yang lebih tinggi tidak dapat terpenuhi. Prinsip frustrasi regresi yang dijelaskan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Motivasi model ERG
 Sumber: Hellriegel, D & Slocum, Jr. (2005) Management

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh secara parsial kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan?
3. Variabel apa yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan?

Kerangka Pemikiran

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah motivasi dan kemampuan. Motivasi individu dapat timbul dari diri individu sendiri dan juga dapat berasal dari luar individu. Sedangkan kemampuan menunjukkan potensi seseorang dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya serta sikap perilakunya dalam berhubungan dengan orang lain dalam lingkungan kerja. Artinya motivasi, kebutuhan dan kemampuan membuat individu itu berperilaku untuk mencapai tujuan. Semua orang mempunyai kebutuhan ini, dan kebutuhan ini bervariasi mulai dari yang sederhana sampai kepada yang kompleks. Karena setiap individu memiliki perbedaan dalam banyak hal, maka sebagai pimpinan perusahaan harus memahami perbedaan mereka terutama perbedaan dalam hal

kebutuhan. Perbedaan kebutuhan yang tidak terpenuhi akan mempengaruhi motivasi kerjanya dan selanjutnya akan mengalami penurunan prestasi kerja. Begitu juga dengan perbedaan kemampuan yang mereka miliki akan berpengaruh juga pada prestasi kerja. Demi tercapainya kebutuhan kedua belah pihak, maka baik perusahaan maupun karyawan harus tahu akan hak dan kewajiban masing-masing sesuai peraturan yang berlaku di perusahaan. Pemikiran di atas diperkuat oleh hasil penelitian antara lain: Surber dalam Mullet, 2005 mengatakan bahwa apabila kemampuan karyawan dalam berbagai hal rendah maka prestasi kerja juga rendah. Gibson, 2004 menemukan bahwa perbedaan kemampuan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja individu. Robbin, 2000 menyatakan kemampuan mempunyai pengaruh langsung pada prestasi kerja. Hasil survey Rao, 1999 bahwa karyawan yang sangat mampu mungkin hanya membutuhkan usaha sedikit untuk mencapai prestasi kerja tinggi, akan tetapi karyawan dengan kemampuan rendah mungkin harus bekerja keras untuk menghasilkan tingkat keluaran rata-rata sekalipun. Ini berarti dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan dan dengan kemampuan yang dimiliki, maka karyawan akan mendapatkan kepuasan dan termotivasi untuk lebih berprestasi. Hasil penelitian Singh dan Bhagava dalam Mullet, 2005 menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga ada pengaruh signifikan secara simultan antara variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi dan kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan.
2. Diduga ada pengaruh signifikan secara parsial antara variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menjelaskan pengaruh beberapa variabel independen terhadap variabel dependen, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yaitu penelitian yang menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Variabel penelitian dan definisi operasional

1. Motivasi

Difinisi konseptual dari motivasi yaitu suatu dorongan yang kuat, dalam diri, seseorang untuk melakukan suatu tindakan dan pencapaian hasil-hasil tertentu karena adanya kebutuhan tertentu. Hasil-hasil yang dimaksud bisa berupa produktivitas, kehadiran, dan kreativitas perilaku kerja. Tiga karakteristik motivasi yaitu kemauan yang kuat, usaha dan tujuan. Variabel yang merupakan bagian dari motivasi, meliputi:

- a. Kebutuhan eksistensi yaitu kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan hidup sehari-hari dan keamanan.
- b. Kebutuhan relasi yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. Kebutuhan untuk berkembang yaitu kebutuhan akan penghargaan dan pengembangan serta peningkatan status yang berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

2. Kemampuan

Difinisi konseptual dari kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya yang mencakup pengetahuan dan ketrampilan. Variabel kemampuan dalam penelitian ini adalah:

- a. Kemampuan teknis yaitu suatu aktivitas khusus dan kecakapan di dalamnya yang menyangkut metode, proses, prosedur dan teknis. Kemampuan ini diperlukan oleh semua bagian, kecuali top manajemen.
- b. Kemampuan perilaku berhubungan dengan kepandaian karyawan berhubungan dengan karyawan lain atau rekan sekerja dalam hal ini mencakup pengetahuan tentang proses, perilaku sikap dan ketrampilan. Kemampuan ini diperlukan oleh semua bagian terutama top manajemen.

Populasi dan sampel

Obyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT Otsuka Indonesia Lawang Malang. Populasinya adalah seluruh karyawan bagian produksi sebanyak 427 orang karyawan. Ukuran sampel ditetapkan sebanyak 82 orang karyawan diambil secara proporsional pada masing-masing unit produksi. Selanjutnya penentuan responden berdasarkan atas random dengan undian.

Data dan teknik pengumpulannya

1. Metode angket

Angket merupakan sejumlah pernyataan/pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Metode angket dalam penelitian ini merupakan hal pokok untuk mengumpulkan data. Angket atau kuesioner dirancang dalam bentuk skala Likert dengan empat pilihan untuk setiap pernyataan/pertanyaan diberi skor 1 sampai dengan 4. Nilai 1 untuk karyawan yang menjawab sangat rendah dan nilai 5 bagi karyawan yang menjawab sangat tinggi.

2. Wawancara

Wawancara dilakukan untuk mengetahui lebih mendalam dan bisa memberikan keterangan tambahan/penguat bagi kuesioner.

3. Observasi

Observasi dilakukan untuk mengetahui sikap dan perilaku para responden.

4. Dokumentasi

Metode ini dilakukan untuk mempelajari dokumen yang ada di perusahaan yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Pengujian hipotesis

Pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan menggunakan uji F, yaitu dengan cara membandingkan hasil nilai Sig F (p) dengan Alpha (α). Bila Sig F $< \alpha$ (0,05) maka dinyatakan signifikan dan bila Sig F $> \alpha$ (0,05) maka dinyatakan tidak signifikan.

Sedangkan untuk pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial menggunakan uji t, yaitu dengan membandingkan hasil nilai Sig t (p) dengan Alpha (α). Bila Sig t $< \alpha$ (0,05) maka dinyatakan signifikan, bila Sig t $> \alpha$ (0,05) maka dinyatakan tidak signifikan.

Untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara simultan, dilihat dari nilai Koefisien Determinasi (R^2). Nilai R^2 berada pada range 0 – 1, apabila nilai tersebut mendekati angka 1 maka variabel independen secara simultan semakin mempunyai pengaruh kuat terhadap variabel dependen (Sugiyono, 1997)

HASIL PENELITIAN

Tabel hasil analisis regresi pengaruh kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknik dan kemampuan perilaku terhadap prestasi kerja karyawan

Variabel	B	T	Sig t	Keterangan
X1	.169	2.815	.006	Signifikan
X2	.252	2.378	.020	Signifikan
X3	.105	2.019	.047	Signifikan
X4	.216	3.012	.004	Signifikan
X5	.197	1.329	.188	Tidak signifikan
Konstanta	- 1,771			
R Square	= 0,571			
R	= 0,609			
Sig F	= 0,001			
α	= 0,05			

Berdasarkan hasil analisis regresi, Sig F (0,001) < α (0,05) berarti secara simultan variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan, maka hipotesis pertama diterima. Antar variabel-variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat, hal itu dibuktikan dari nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,609. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,571 artinya variasi variabel prestasi kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku sebesar 57,1%.

Secara parsial, kebutuhan eksistensi (0,006), kebutuhan relasi (0,020), kebutuhan untuk berkembang (0,047) dan kemampuan teknis (0,004) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Masing-masing variabel memiliki nilai Sig t < α (0,005), namun untuk variabel kemampuan perilaku Sig t (0,188) > α (0,005) artinya variabel tersebut tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

PEMBAHASAN

Dari hasil olah data menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ini berarti bahwa semua kebutuhan dan kemampuan telah terpenuhi dengan baik. Kebutuhan yang sudah tercapai bersamaan dengan kemampuan dalam menyelesaikan tugas ternyata memberikan kepuasan pada karyawan sehingga perilaku karyawan mengarah pada tercapainya tujuan yaitu meraih

prestasi dalam kerja. Karena kebutuhan sifatnya berkelanjutan maka karyawan cenderung berusaha mempertahankan dan atau meningkatkan prestasinya. Kebutuhan mana yang selanjutnya lebih dikuatkan tidak berarti mengurangi kepuasan pada kebutuhan yang sudah terpenuhi, bahkan kemungkinan terjadi pula peningkatan semua kebutuhan dan kemampuan secara bersama-sama. Fakta yang ditemukan menunjukkan kepuasan yang diperoleh karyawan mengarahkan pimpinan untuk berbagi tanggung jawab dan memberdayakan karyawan, selain memberikan penghargaan atas prestasi mereka.

Kebutuhan eksistensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ini berarti bahwa prestasi kerja karyawan bagian produksi di perusahaan ditentukan oleh besarnya harapan akan pemenuhan kebutuhan sehari-hari dan rasa aman dalam bekerja. Dalam hal pemenuhan kebutuhan antara lain: perusahaan melaksanakan sistem penggajian/pengupahan dengan gaji pokok sesuai Kebutuhan Hidup Layak (KHL) atau upah minimum karyawan yang berlaku dan berdasarkan kesepakatan bersama. Begitu juga tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, beasiswa (secara bergantian) diberikan kepada karyawan yang memang mempunyai hak untuk menerimanya. Uang transport diberikan pada hari-hari kerja dihitung per hari dan pada waktu kerja lembur dihitung per jam. Insentif kehadiran diberikan penuh kepada karyawan yang bekerja penuh maupun yang sedang mengambil hak cutinya. Kebutuhan lain yang dipenuhi berupa pakaian seragam kantor dan pakaian kerja, perlengkapan kerja dan alat pelindung diri (dipinjamkan), kebijakan waktu istirahat dan makan siang, tunjangan perumahan (untuk pembelian/ perbaikan/pembuatan dan atau sewa rumah) diperuntukkan bagi karyawan dengan masa kerja sekurang-kurangnya 10 tahun. Rasa aman diperoleh karyawan baik secara fisik maupun psikis. Dengan terpenuhinya harapan akan kebutuhan-kebutuhan itu karyawan tidak lagi melakukan protes atas kebutuhan dasar mereka, secara otomatis karyawan tahu akan kewajibannya dan melaksanakannya dengan senang hati. Dampaknya mereka memiliki semangat kerja tinggi, memiliki komitmen dan kepercayaan yang tinggi serta merasa aman dan nyaman bekerja di perusahaan itu. Kondisi tersebut sangat memotivasi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan dan ketrampilannya sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu, hasil sesuai standart, memenuhi target yang ditetapkan dan berprestasi. Oleh karena itu perusahaan perlu untuk secara kontinyu membaca keadaan karyawan jika mereka mulai menunjukkan gejala kejenuhan, misalnya dengan mengadakan rekreasi secara bergantian antar bagian atau bersama-sama seperti yang telah dilakukan selama ini. Hasil penelitian serupa dilakukan oleh Wagimin (2001) bahwa kebutuhan eksistensi terutama berhubungan dengan gaji dan tunjangan, jaminan keselamatan

kerja dan jaminan fasilitas lain berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia kantor pos Solo.

Kebutuhan relasi sangat dibutuhkan oleh karyawan dalam hubungan kerja dengan rekan sekerja, ini disebabkan semua karyawan bagian produksi di semua unit kerja perusahaan harus bisa mengerjakan tugas-tugas lain di luar diskripsi tugasnya mengingat permintaan pelanggan akan produk sewaktu-waktu meningkat dan sewaktu-waktu menurun. Selain itu perusahaan menciptakan budaya saling menghargai, menghormati sesama rekan kerja, dan suasana kekeluargaan dengan tujuan agar komunikasi yang terbuka dapat terwujud dengan baik. Selama ini upaya itu dilakukan dengan cara memanfaatkan waktu istirahat dan makan siang dengan mengaktifkan komunikasi antar individu maupun kelompok, sehingga semua karyawan merasa dibutuhkan dan dihargai. Jadi kebutuhan karyawan bekerja tidak saja untuk mendapatkan kebutuhan yang bersifat ekstrinsik saja, akan tetapi kebutuhan yang bersifat intrinsik juga sangat dibutuhkan dan itu ternyata berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja mereka. Keberadaan karyawan yang dibutuhkan oleh pihak perusahaan menjadikannya semangat untuk bekerja dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar yang ditetapkan tanpa ada unsur keterpaksaan.

Dari hasil olah data menunjukkan kebutuhan untuk berkembang memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, ini berarti bahwa karyawan akan terus berprestasi dengan adanya kesempatan untuk mengembangkan diri karena karyawan memiliki asumsi dengan meningkatnya prestasi dan kesempatan untuk menduduki jabatan/posisi yang lebih tinggi otomatis kompensasi yang mereka dapatkan juga akan meningkat/mengalami perubahan lebih baik. Karyawan yang berprestasi tinggi kenyataannya tidak mepedulikan penghargaan-penghargaan materi. Mereka lebih puas pada nilai intrinsik dari tugas yang dibebankan kepadanya dan cenderung untuk menyatu dengan tugas pekerjaannya sampai mereka benar-benar berhasil. Kepuasan karyawan akan nampak lebih jelas manakala mereka mendapat kesempatan untuk dipromosikan pada jabatan tertentu atau mendapat kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Bentuk motivasi lain dalam meningkatkan kualitas karyawan, pada waktu-waktu tertentu perusahaan mengadakan pendidikan dan pelatihan kepada semua karyawan secara bergilir dan bergantian dengan tujuan untuk meningkatkan ketrampilan mereka. PT Otsuka Indonesia sebagai perusahaan patungan dengan Jepang sering ditempati ekspatriate dari negara tersebut. Secara bergantian karyawan yang dipromosikan untuk menduduki jabatan/posisi yang lebih tinggi dikirim ke Jepang untuk mempelajari budaya Jepang selama enam bulan. Jadi dalam rangka memenuhi kebutuhan dan adanya kesepakatan kerja bersama secara transparan, karyawan terfokus pada

apa yang dijanjikan oleh perusahaan dan telah disepakati bersama berkaitan pemenuhan kebutuhan untuk berkembang. Upaya-upaya untuk pengembangan diri karyawan yang dilakukan oleh perusahaan selama ini berdampak pada peningkatan prestasi kerja.

Kemampuan teknis juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di bagian produksi, artinya prestasi kerja karyawan tidak lepas dari pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan dalam proses produksi. Kemampuan dalam melaksanakan tugas dari awal sampai akhir membutuhkan: ketrampilan menggunakan alat-alat atau sarana teknologi canggih, keamanan kerja, ketelitian, kebersihan, menjaga daya tahan tubuh dan kemampuan menjalankan mesin produksi, juga kemampuan memahami dan mengatasi masalah yang terjadi pada saat proses produksi. Pada proses *finishing* dengan menggunakan alat pendeteksi kerusakan/kebocoran, karyawan dituntut untuk jeli memantau keadaan produk yang sebenarnya sebelum masuk pada tahap *packing*. Kemampuan tersebut dibutuhkan semata-mata untuk menjaga dan mempertahankan kualitas produk mengingat produk yang dihasilkan berupa obat-obatan. Berdasarkan pada kebutuhan kemampuan itu perusahaan menempatkan karyawan di bagian *finishing* melalui seleksi karyawan di bagian produksi setiap satu tahun sekali. Hal itu dilakukan dengan tujuan dapat mempertahankan kualitas dan standar CPOB (Cara Pembuatan Obat Baik) antara lain meliputi:

- Jaminan kualitas produk yang dimulai dari bahan baku yang baru datang, pengontrolan sebelum produksi, sampai barang jadi dan masuk ke pengguna.
- Kontrol terhadap proses produksi sampai ke pengguna.
- Pembuktian apakah proses produksi sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan atau tidak.
- Pemilihan dan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan bidangnya.
- Harus memenuhi tiga syarat utama yaitu steril, pyrogen (substansi yang meningkatkan suhu tubuh) dan jumlah partikel dalam larutan.
- Tatacara produksi harus sesuai standar.
- Penarikan produk dari pasaran ke perusahaan
- Gedung harus dilimitasi dari gangguan luar dan dalam.
- Bahan baku dipilih sesuai dengan ketentuan farmasi.
- Cara sampling pengujian dan pengambilan keputusan atas bahan baku.
- Pemilihan peralatan harus tepat, mudah dibersihkan dan dirawat.
- Dan sebagainya.

Hasil yang diharapkan harus sesuai dengan kualitas dan mutu yang ditetapkan. Mutu dipertimbangkan dari segi kerapian hasil kerja, kebersihan dan ketelitian dalam

menyelesaikan pekerjaan. Dari jawaban responden penempatan karyawan pada bagian dan tugas yang tepat sudah dilakukan dan perusahaan telah memenuhi kebutuhan serta hak mereka sehingga apa yang diharapkan perusahaan untuk mencapai tujuan dapat dicapai dengan baik tanpa ada unsur keterpaksaan. Dari hasil olah data di atas menunjukkan bahwa kemampuan teknik berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Kemampuan perilaku sebagaimana dimaksud dalam penelitian ini adalah kepandaian seseorang berhubungan dengan orang lain meliputi pengetahuan tentang proses perilaku dan sikap, memiliki hubungan yang kuat namun tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kemampuan perilaku dibutuhkan oleh semua bagian terutama dibutuhkan oleh manajemen puncak sedangkan obyek penelitian ini adalah karyawan bagian produksi. Keberadaan karyawan di ruang kerja dengan rekan kerja tertentu selama jam kerja dan setiap hari cenderung menimbulkan kebosanan karena dengan suasana dan lingkungan kerja yang terbatas menyebabkan karyawan beranggapan bahwa perilaku dan sikap atas permasalahan pribadi direspon positif oleh rekan sekerjanya. Padahal kenyataannya semakin karyawan itu peduli dengan sikap dan perilaku rekan kerja maka akan semakin mengurangi konsentrasi kerjanya, merasa jenuh dan malas berada di ruang kerja sehingga minat dan perhatian akan tugas terganggu dan menyebabkan hasil kerja mereka menurun. Mereka tidak bisa meninggalkan tugas yang selesai baru separo perjalanan, dan mereka tidak puas sebelum tugas pekerjaan itu selesai seluruhnya dengan memberikan hasil maksimal. Karena kebutuhan untuk meraih prestasi karyawan cenderung berpikir secara realistis mengenai kemampuannya dan tidak menyukai orang lain bersama-sama dalam satu jalan untuk mencapai satu tujuan. Nampak bahwa karyawan membutuhkan rekan sekerja untuk kepentingan bekerja tidak untuk kepentingan lain yang dibawa ke tempat kerja. Dari hasil interview kemampuan perilaku karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja sangat ditentukan oleh komunikasi efektif yang berhubungan dengan tugas, peningkatan ketrampilan dan bersifat *bottom up* antara karyawan dengan pimpinan atau atasan langsung. Oleh karena itu pimpinan perlu membaca keadaan karyawan jika mereka menunjukkan gejala kebosanan misalnya dengan memanfaatkan waktu istirahat menjelang makan siang mendekati para karyawan, pada kesempatan seperti itu mereka akan memanfaatkan waktu tersebut untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi atau mengusulkan sesuatu yang menurutnya dapat memotivasi kembali semangat kerjanya. Pimpinan atau atasan langsung memberi pujian atas hasil kerja, memperhatikan keluhan karyawan dan memberi solusi agar tetap bisa menyelesaikan tugasnya dengan hasil kerja yang diharapkan, memberi dorongan pada yang berminat dan mempunyai kemauan keras untuk melanjutkan studi. Pelatihan peningkatan prestasi dengan

metode *role playing* merupakan upaya yang sering dilakukan oleh perusahaan dan memberikan dampak positif pada karyawan. Hal itu dilakukan secara bergilir pada tiap bagian paling lama tiga bulan sekali.

Berdasarkan temuan tersebut maka perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk memacu para pimpinan atau atasan langsung dalam mempersiapkan kesepakatan kerja sebagai pegangan atau bahan acuan semua pihak dalam menjalankan tugasnya. Pimpinan perusahaan harus bisa mengkombinasikan kemampuan perilaku dengan kebutuhan, situasi serta kondisi yang ada sehingga bersifat komplementer dan bisa menetralkan kejenuhan, membangun semangat melalui komunikasi yang efektif dengan tanpa melalaikan target penyelesaian pekerjaan yang ditetapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Secara simultan variabel independen yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang, kemampuan teknis dan kemampuan perilaku mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan. Terbukti nilai $\text{Sig } F < \alpha$. Dan dari nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel independen dengan variabel dependen.
2. Secara parsial variabel independen: kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang dan kemampuan teknis berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan dengan masing-masing nilai $\text{Sig } t < \alpha$, namun untuk variabel kemampuan perilaku terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan akan tetapi memiliki hubungan yang cukup kuat antar dua variabel tersebut.
3. Variabel independen yang memiliki pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan adalah kemampuan teknis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut saran-saran yang peneliti kemukakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka mempertahankan keamanan dan kenyamanan karyawan diharapkan perusahaan tetap mempertahankan dan secara rutin mengadakan peninjauan kembali kesepakatan kerja bersama.

2. Pimpinan diharapkan dapat menciptakan suasana kegairahan dalam kerja dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang menarik dan cair sehingga semangat kerja dan upaya peningkatan prestasi kerja dapat dicapai.
3. Program-program peningkatan kemampuan melalui program jangka pendek maupun jangka panjang terus dijalankan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwari, 2006, *Motivasi: Perangkat Analisis untuk para Manager*, Usahawan No.12, Desember.
- Gibson, JL, Ivancevich, JM & Donnelly, JH, 2004, *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*, Edisi kedelapan, Jakarta, Binarupa Aksara.
- Hellriegel, D & Slocum, Jr, 2005, *Management*, Ohio, USA, South Western College.
- Luthans, Fred, 2007, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta, Andi.
- Mullet, E, 2005, *Prediction Of Performance From Motivation and Ability Information in Burkina Faso Adolescents*, The Journal of Psychology.
- Rao, TV, 1999, *Penilaian Prestasi Kerja: Teori dan Praktek*, Cetakan ke tiga, Jakarta, PT Pustaka Binawan Pressindo.
- Robbins, SP, 2000, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Jakarta, PT Prenhalindo.
- Schermerhorn, JR, 2007, *Manajemen*, Yogyakarta, Andi.
- Sugiyono, 1997, *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Pertama, Bandung, CV Alfabeta.
- Suteja, J, 2001, *Hubungan Kemitraan Antara Strategi dan Fungsi Sumber Daya Manusia*, Usahawan, No. 03 Maret.
- Wagimin, Ign, 2001, *Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja*, Tesis M. Si, Universitas Brawijaya Malang.
-, 1999, *Pedoman Pencegahan Kecelakaan*, PT Otsuka Indonesia Lawang-Malang.