
**MOTIVASI SEBAGAI FAKTOR DALAM PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PANTI REHABILITASI BUMI KAHEMAN**

Intan Nuraeni, Yumna Rais, Ari Muhidin, dan Rizki Fadilah

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

Email: intannuraeni1913@gmail.com, yumnarais1966@gmail.com,
arimuhidin@gmail.com, dan fadilahrizki959@gmail.com

Diterima:

25 Februari 2021

Direvisi:

11 Maret 2021

Disetujui:

14 Maret 2021

Abstrak

Motivasi memberikan dorongan kepada individu untuk melakukan suatu aktivitas sesuai dengan suara hatinya. Penelitian ini dilakukan di Bumi Kaheman, Soreang, Kabupaten Bandung yang merupakan panti rehabilitasi bagi penderita orang dengan gangguan jiwa (ODGJ) yang salah satunya adalah pasien dengan ketergantungan NAPZA. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan memahami motivasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Apabila peningkatan kinerja tercapai maka tercapai pula suatu tujuan yang ingin dicapai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan memberikan beberapa pertanyaan dengan menggunakan kuisioner, wawancara dan beberapa studi pustaka sebagai pelengkap keberhasilan penelitian dan serta untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor motivasi terhadap kinerja pada karyawan di Panti Rehabilitasi Bumi Kaheman yang terletak di Soreang, Kabupaten Bandung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan dengan perhitungan dengan menggunakan regresi linier sederhana dengan taraf signifikan 0,05% yang diperoleh P-value sebesar 0,37.

Kata Kunci: Kinerja; Karyawan; Motivasi; Peningkatan

Abstract

Motivation gives encouragement to individuals to carry out an activity according to their conscience. The research was conducted in Bumi Kaheman, Soreang, Bandung which is a rehabilitation center for people with mental disorders (ODGJ), one of which is a patient with drug dependence. The purpose of this research is to know and understand the motivation can influence the performance of employees in a company can assist companies in achieving the goals of the company. If the performance increase is achieved, a goal to be achieved will also be achieved. The research method used is quantitative method by giving several questions using questionnaires, interviews and several putaka studies as a complement to research success and to find out what are the motivational factors for the performance of employees at the Bumi Kaheman Rehabilitation Center located in Soreang, Bandung district. The results showed that motivation has an effect on improving employee performance by using simple linear regression calculations with a significant

level of 0.05% obtained by a P-value of 0.37.

Kata Kunci: *Performance; Employee; Motivation; Improvement*

PENDAHULUAN

Menurut (Simamora & Salundik, 2006) dalam usaha untuk mendapatkan hasil dan manfaat, penilaian, pengembangan, serta pemberian apresiasi kepada anggota organisasi atau karyawan dapat dicapai dengan menciptakan manajemen sumber daya manusia. Peningkatan jumlah sumber daya manusia pada dewasa ini jumlahnya terus mengalami peningkatan. Berbagai faktor dapat menjadikan suatu perusahaan mengalami perkembangan dibidangnya, diantara yang berkembang adalah sumber daya manusia untuk menyokong perusahaan atau organisasi, keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat penting di dalam suatu perusahaan. Sejalan dengan perkembangan zaman maka teknologi mengalami perkembangan yang pesat, hal ini dapat menjadi dukungan bahkan menjadi ancaman bagi suatu perusahaan. Pada satu sisi teknologi memberikan kemudahan dalam berinteraksi dengan dunia luar, dan di sisi lain teknologi membuka banyak peluang bisnis yang akan menjadi pesaing dalam dunia bisnis.

Krisis ekonomi yang terjadi pada tahun 2021 tidak dapat dihindarkan dari suatu perusahaan atau organisasi, jika hanya mengandalkan keuangan bukanlah pilihan yang tepat dilakukan dalam menghadapi krisis ekonomi. Sumber daya manusia menjadi sumber pilihan lain suatu perusahaan. Dengan melihat faktor teknologi dan sumber daya manusia, suatu perusahaan dapat bertahan ditengah persaingan bisnis yang terjadi. Nyatanya dalam menjalankan bisnis, perusahaan harus memperhatikan dan melakukan analisis terhadap manajemen sumber daya manusianya agar dapat meningkatkan kinerja perusahaan yang dapat dilihat dari berbagai faktor atau perspektif seperti keuangan, pelanggan, bisnis internal, perkembangan pembelajaran dan pertumbuhan kedepannya. Menurut Heris Kencana Tj perusahaan harus melihat peluang dan tantangan di masa yang akan datang.

Perusahaan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukannya ada pengembangan dalam peningkatan kinerja karyawannya. Dalam perencanaannya diperlukan adanya strategi yang matang agar perusahaan memiliki sasaran kinerja yang diinginkan dan dilakukan peningkatan. Strategi yang dipilih tentunya haruslah efektif sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan. Pembentukan elemen-elemen dalam suatu organisasi atau perusahaan akan menentukan arah kedepannya untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

(Hasibuan, 2018) mengungkapkan bahwa motivasi dapat menjadi faktor dalam meningkatkan kerjasama agar dapat mengarahkan potensi karyawan di suatu perusahaan. Motivasi yang diberikan tidak selalu berbentuk materi, namun imaterial yang diberikan pun akan memberikan pengaruh seperti apresiasi dengan penghargaan atau pelatihan kecil dari pimpinan itu dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi yang dapat memberikan pengaruh tidak hanya berupa materi, akan tetapi bentuk-bentuk apresiasi sederhana dapat menjadi motivasi untuk pegawai atau karyawan. Tidak jarang ucapan-ucapan positif dapat membantu karyawan untuk menjadi percaya diri.

Manusia merupakan sumber daya manusia yang memiliki nilai yang tinggi dibandingkan dengan yang lainnya, namun diperlukan adanya ilmu mengenai perilaku dengan bermacam-macam pengetahuan dan program yang bermanfaat bagi sumber daya manusia dengan baik. Sebuah studi yang dilakukan oleh (Christina, 2020) menyimpulkan bahwa komitmen berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, motivasi memiliki hubungan dengan komitmen. Motivasi yang tinggi dari karyawan berhubungan dengan pekerjaannya dan menjadi indikator dalam meningkatkan komitmen organisasional

karyawan untuk konsisten dengan pekerjaannya atau perusahaannya. Motivasi didukung oleh berbagai faktor dari dalam ataupun dari luar diri karyawan yang mencakup berbagai kebutuhan akan prestasi serta kepentingan, keamanan saat bekerja, gaji yang dapat dimengerti, dan promosi yang diberikan. Komitmen yang ditinggi dalam diri karyawan dapat menjadikan karyawan berkembang atau melakukan berbagai upaya untuk menjadi lebih besar.

Kurangnya dorongan atau motivasi dalam diri seorang karyawan dapat memengaruhi berbagai aspek dalam peningkatan kinerja. Motivasi dapat memengaruhi komitmen karyawan sehingga bisa saja karyawan yang memiliki motivasi rendah dapat memiliki komitmen yang rendah akan berpengaruh pada suatu perusahaan. Melalui peningkatan motivasi pada karyawan, diharapkan adanya perubahan pada komitmen, yang mana dari rendah menjadi tinggi, maka perusahaan tempatnya bekerja akan mendapatkan hasil yang diinginkan.

Panti Rehabilitasi Bumi Kaheman yang terletak di Soreang, Kabupaten Bandung memberikan berbagai pelayanan seperti menerima orang dengan gangguan Jiwa (ODGJ), dan eks pengguna NAPZA dengan memberikan berbagai pelayanan baik itu secara fisik, psikis, sosial, maupun spiritual. Berbagai pelayanan itu diberikan guna diharapkan memberikan kesembuhan kepada pasien. Konsep yang digunakan ialah menerapkan berbagai rutinitas yang dikerjakan serta beberapa berinteraksi dengan warga sekitar. Dengan berbagai kondisi yang dirasakan oleh eks penyalahgunaan NAPZA, Bumi Kaheman memberikan salah satu pelayanan Rehabilitasi Spiritual atau Keagamaan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Salman Farisi, Juli Irnawati, dan Muhammad Fahmi di PT. Perkebunan Nusantara V memberikan gambaran bahwa motivasi secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian lain yang dilakukan oleh Sindi Larasati dan Alini Gilang kepada karyawan Telkom Witel Bekasi menunjukkan hasil yang sama yaitu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan apa saja faktor yang dapat memengaruhi tinggi atau rendahnya motivasi karyawan.

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan memahami motivasi dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan di suatu perusahaan sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tinggi rendahnya motivasi akan memberikan pengaruh pada komitmen, dan komitmen akan memengaruhi kinerja karyawan diperusahaan tersebut.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif untuk mengukur bagaimana tinggi rendahnya motivasi akan berpengaruh pada kinerja karyawan di suatu perusahaan. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, baik dalam bentuk opini, individual maupun kelompok, hasil observasi, kegiatan atau kejadian dan hasil pengujian. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung melalui media, dalam bentuk dokumen (yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan).

Penelitian dilakukan di Panti Rehabilitasi Bumi Kaheman (Yayasan As-Sabur), Banda Asri, Cangkung, Soreang, Kabupaten Bandung. Responden penelitian adalah 5 petugas dari total 8 petugas yang ada. Masing-masing responden tersebut ialah petugas dari asrama perempuan 1 (menangani ODGJ perempuan), petugas asrama laki-laki 2 (menangani pasien yang masih dalam tahap rehabilitasi), 2 petugas asrama laki-laki 3 (menangani pasien yang sudah melalui tahap rehabilitasi). Para petugas yang

bertanggungjawab disetiap asrama berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, dan satu responden yang memberikan penilaian kinerja.

Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah wawancara yang dilakukan kepada pihak-pihak yang terkait dan berkompeten dibidangnya dan memberikan kuesioner untuk mengumpulkan data dalam bentuk membagikan angket kepada responden.

Studi kepustakaan adalah data yang didapatkan dari tulisan-tulisan dalam bentuk artikel ilmiah, jurnal dan tulisan lainnya yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil atau pencapaian individu dalam melakukan tugas kerjanya dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan visi misi perusahaan. Setiap karyawan dianjurkan untuk bisa memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Karyawan harusnya memiliki tekad untuk dapat memajukan perusahaan agar tercapainya tujuan yang diinginkan dan untuk mencapai tujuan walaupun jika ada persaingan secara global. Karyawan berkualitas, hendaknya mempunyai sikap profesionalisme dalam mengerjakan pekerjaan dan tanggungjawabnya di perusahaan, seperti: kemampuan, tenaga, pengetahuan dan sebagainya. Selanjutnya, kemampuan sumber daya manusia sebuah perusahaan perlu disesuaikan dengan bagaian yang akan ditempati agar kinerjanya berpengaruh baik bagi perusahaan.

Menurut (Siagian & Khuzaini, 2015) kinerja ialah hasil kinerja yang memiliki hubungan erat dengan dengan tujuan kepuasan para konsumen strategis organisasi yang dinilai berkontribusi terhadap ekonomi. (Amstrong & Baron, 1998) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana perilaku pekerja dalam mengerjakan pekerjaannya dan bagaimana hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja tersebut. jawaban dari kinerja yang ada di organisasi dapat dilihat melalui berhasil atau gagalnya tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuan karyawan dalam mengerjakan serta menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawabnya sesuai indikator yang ada. Untuk mengetahui bagaimana hasilnya diketahui dengan karyawan masuk dalam tingkatan kineja tertentu.

Menurut (Bernardin & Russel, 2003), ada beberapa cara untuk bisa mengukur suatu kinerja bisa menggunakan beberapa dimensi kinerja yaitu :

1. Kuantitas (*Quantity*)

Quantity atau kuantitas adalah suatu produksi yang dapat dihasilkan dan ditunjukkan dalam suatu satuan mata uang, jumlah, unit ataupun siklus yang dapat dihitung atau dapat diukur.

2. Kualitas (*Quality*)

Kualitas ialah suatu yang dinilai memiliki harga jual yang baik, serta produk yang memiliki nilai tidak sembarangan. Kualitas dapat diartikan juga sebagai suatu harapan yang disimpan oleh konsumen terhadap suatu produk atau jasa yang ingin diinterpretasikan pada kondisi yang nyata.

3. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Ketepatan waktu ialah kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu dan dapat diselesaikan tanpa melebihi waktu yang sudah ditentukan sebelumnya. Dengan begitu seseorang dapat memaksimalkan waktunya untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang lainnya.

4. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Efektivitas biaya merupakan salah satu cara dalam mengelola sumber daya manusia, teknik, bahan baku dan lain sebagainya yang membutuhkan anggaran biaya. Perusahaan perlu memperoleh biaya yang rendah serta mengurangi kerugian ialah memaksimalkan tenaga kinerja dan memaksimalkan penggunaan sumberdaya yang ada.

5. Hubungan antar perorangan (*Interpersonal impact*)

Interpersonal impact ialah tingkatan yang mana seseorang karyawan dengan karyawan yang lainnya mampu dalam melakukan hubungan yang baik yaitu saling membantu, mengasihi, menghargai, menghormati satu dengan lainnya, baik sesama karyawan ataupun atasan dengan bawahannya.

B. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Motivasi, kondisi pekerjaan, gaji, tunjangan, lingkungan dan kondisi pekerjaan adalah faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri individu agar individu tersebut dapat melakukan sesuatu secara maksimal baik timbul dari diri sendiri maupun orang lain, internal maupun eksternal, untuk mencapai suatu tujuan dan tanpa mengabaikan kemampuannya dalam melakukan kebutuhan yang dipenuhi. Motivasi kinerja harus dilakukan oleh perusahaan terlebih dahulu guna untuk membangkitkan kinerja karyawan agar bisa berkerja dengan baik dan maksimal, karena motivasi dari perusahaan sangat berpengaruh terhadap karyawan. Menurut (Setiadi *et al.*, 2016) penelitian yang dilakukan disebuah perusahaan menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Ketika mengerjakan tugas-tugasnya, karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh terhadap sikap karyawan dalam lingkungan kerjanya dan dapat memengaruhi terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Dalam (Setiadi *et al.*, 2016) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kerjasama tim, juga berpengaruh dalam kinerja karyawan karena itu lingkungan atau tim sangatlah berpengaruh karena untuk mencapai tujuan tertentu dibutuhkan kerja sama team yang baik agar dapat mendukung proses tercapainya tujuan tertentu. Tim merupakan suatu unit yang lebih dari satu orang yaitu dua orang atau lebih. Maka dari itu kerjasama tim sangat dibutuhkan untuk dapat tercapainya tujuan perusahaan. Kerjasama tim dapat membangun suatu kekompakan dalam kinerja karyawan. Kerjasama tim menyatu dalam suatu organisasi yang terdiri dari lebih dari satu orang yaitu dua orang atau lebih.

Komunikasi merupakan salah satu yang terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, komunikasi juga akan sangat berpengaruh dalam kinerja. Komunikasi ialah harus mengetahui konsep-konsep dasar tentang komunikasi. Komunikasi juga dapat memberikan signal pada suatu proses dengan aturan tertentu sehingga dengan cara tersebut memungkinkan untuk dapat mendirika komunikasi yang baik.

Selain itu profesionalisme adalah tingkah laku yang dilakukan seseorang dalam mengerjakan pekerjaannya secara profesional dan hasil pekerjaannya bermutu tinggi, tepat waktu, teliti, sesuai dengan prosedur dan mudah dipahami (Siagian & Khuzaini, 2015). Sejalan dengan penjelasan tersebut (Aisyah, 2017) menambahkan bahwa sikap profesionalisme adalah sikap yang membuat seseorang bersikap dan berperilaku baik dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga kinerjanya dapat memengaruhi kinerja karyawan lainnya. Berbagai hal dapat memberikan pengaruh pada kinerja karyawan baik itu faktor internal atau

eksternal kondisi karyawan seperti motivasi, komitmen, kondisi perusahaan, komunikasi antar karyawan atau komunikasi antara karyawan dengan atasan, dan kerjasama tim akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan.

C. Motivasi

Ada beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi kinerja diantaranya adalah yang pertama yaitu:

Dalam (Hascaryo, 2004) menyatakan bahwa motivasi karyawan efektif dalam meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Motivasi dapat diukur melalui dua faktor, yaitu intrinsik (kebutuhan prestasi), dan ekstrinsik (gaji, promosi dan keamanan kerja). Selanjutnya, (Devi, 2009) menjelaskan tentang motivasi karyawan berpengaruh positif terhadap komitmen, normatif dan kelanjutan komitmen.

Sedangkan menurut (Devi, 2009) berpendapat bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional, dimana karyawan dapat terus menjadi bagian organisasi dan bekerja dalam organisasi yang sesuai dengan keahliannya. Luhans dalam (Devi, 2009) memberikan pernyataan dalam penelitiannya di Amerika Serikat bahwa motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh positif terhadap para karyawan.

(Prihantoro, 2015) mengenai motivasi kerja dan pendidikan terhadap guru yang memberikan penjelasan bahwa terdapat dampak positif dan memberikan pengaruh yang tinggi antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Berbagai penelitian yang dilakukan motivasi memberikan berbagai pengaruh pada aspek-aspek dalam peningkatan kinerja karyawan seperti dapat meningkatkan percaya diri, meningkatkan komitmen, yang semua itu dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja.

Motivasi adalah adalah daya dorong yang bersumber dari serangkaian proses interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul dilibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri dan faktor luar diri seseorang (Prihantoro, 2015). Sedangkan motivasi kerja menurut (Kusasi, 2012) merupakan kekuatan yang mendorong karyawan dan menimbulkan serta mengarahkan sesuatu. Motivasi merupakan hasrat yang ada pada dalam diri seseorang untuk melakukan tindakan. Jadi menurut (Fauzan & Tyasari, 2012) bahwasanya faktor yang sangat memengaruhi motivasi kerja seseorang yaitu berawal dari pribadi diri sendiri orang tersebut. Meskipun adanya faktor luar juga yang sedikit membantu motivasi kinerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri manusia untuk melakukan berbagai tindakan.

Ciri ciri individu yang memiliki motivasi berprestasi atau pencapaian yang tinggi yaitu (Situmorang, 2016)

1. Senang membuat suatu pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian-pencapaian yang didapat
2. Suka mengambil resiko yang sederhana atau berani mengambil resiko meskipun tau akan sesuatu yang mungkin terjadi
3. Memilih suatu pekerjaan yang sekiranya ia mampu bertanggungjawab atas pekerjaan itu
4. Memiliki orientasi jauh kedepan sehingga tidak mementingkan masa lalu lebih melihat pada masa depan
5. Mementingkan masa depan daripada masa sekarang dan masa lalu
6. Bersikap sabar apabila mendapati kegagalan.

Sifat-sifat tersebut dapat dikatakan sebagai pembeda antara individu dimana individu tersebut lebih berhasil karena mempunyai kemauan atau keinginan untuk pencapaian yang lebih tinggi, keinginan tersebut menjadi motivasi untuk bekerja dengan rajin.

Pengambilan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan dan meminta karyawan mengisi sesuai dengan kondisi yang dirasakan. Selain itu, ada penilaian kinerja pegawai untuk melihat relevansi dari motivasi dapat memberikan pengaruh pada penilaian kinerja karyawan.

Perhitungan ini dilakukan dengan metode regresi sederhana dengan memasukan data sebanyak 4 responden, yang terdiri dari variabel X yaitu motivasi dan variabel Y sebagai peningkatan kinerja karyawan yang diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Statistik Regresi

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,62475801767177
R Square	0,39032258064516
Adjusted R Square	0,08548387096774
Standard Error	1,23458233762965
Observations	4

Tabel 2. Anova

ANOVA			
	Regression	Residual	Total
<i>Df</i>	1	2	3
<i>SS</i>	1,951612	3,048387	5
<i>MS</i>	1,951612	1,524193	
<i>F</i>	1,280423		
<i>Significance F</i>	0,375241		

Tabel 3. Koefisien dan variabel

	Intercept	X Variabel
Coefficients	25,80645161	0,177419355
Standard Error	7,707572428	0,156792114
t Stat	3,3481945	1,1315579
P-value	0,078802842	0,375241982
Lower 95%	-7,35655593	-0,49720266
Upper 95%	58,96945916	0,852041371
Lower 95,0%	-7,33565559	-0,49720266
Upper 95,0%	58,96945916	0,852041371

Berdasarkan perhitungan regresi linier sederhana yang telah dilakukan maka diperoleh motivasi memengaruhi peningkatan kinerja karyawan sebesar 39% dan 61% diluar faktor penelitian yang dilakukan. Nilai signifikannya ialah sebesar 0,37% dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh *significance F* sebesar 0,37 yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh berdasarkan variabel X pada variabel Y memiliki *P-value* sebesar 0,37 menunjukkan sama dengan sigfifikan F yang berarti memberikan pengaruh pada variabel Y.

Oleh sebab itu, hipotesis yang diajukan dapat diterima bahwa motivasi dapat memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Motivasi dapat dibentuk oleh berbagai kebutuhan dalam diri ataupun diluar diri individu baik seperti kebutuhan fisik, psikologis kenyamanan keselamatan dalam pekerjaan, kebutuhan sosial motivasi apresiasi, cinta maupun kasih sayang itu sangatlah mendorong seseorang dalam melakukan suatu dan banyak hal. Motivasi dapat mendorong seorang individu atau lebih untuk melakukan suatu hal yang dibutuhkan dalam sesuai dengan yang dihadapinya situasi dan kondisi yang dihadapinya. Hasil dalam penelitian pada karyawan di Panti Rehabilitasi Bumi Kaheman menunjukkan bahwa adanya motivasi dalam diri yang kuat sehingga mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Kinerja akan semakin baik dengan adanya motivasi seperti dorongan yang kuat untuk bekerja, tanggungjawab yang tinggi, menyukai pekerjaan yang menarik dan memberikan tantangan, mencari inovasi, memiliki arahan yang baik, dan rasa senang bekerja di Panti Rehabilitasi ini. Faktor-faktor itulah yang mendorong individu atau karyawan yang bekerja di Panti Rehabilitasi ini dapat meningkatkan kerjanya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang menjelaskan bahwa motivasi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Bentuk dari motivasi yang tepat dapat membentuk pola pikir individu untuk bertindak serta melakukan sesuatu yang sesuai dengan tujuan dari perusahaan itu sendiri.

KESIMPULAN

Kinerja merupakan suatu bentuk hasil dari melakukan pekerjaan yang telah dicapai dari pekerjaan tersebut. Tujuan dari suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja sehingga terlihat tercapai atau tidaknya suatu tujuan yang diharapkan oleh suatu organisasi. Kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggungjawab oleh atasannya itulah yang disebut sebagai kinerja karyawan. Indikator-indikator yang sudah ditetapkan dipilih untuk mencapai tujuan dan dijadikan sebagai tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh karyawan. Dengan melihat indikator-indikator tersebut dapat dilihat tingkatan kinerja yang dilakukan oleh karyawan. Motivasi dalam sebuah kinerja sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan baik itu perusahaan maupun organisasi terutama di Panti Rehabilitasi Bumi Kaheman yang terletak di Soreang, Kabupaten Bandung memberikan berbagai pelayanan seperti menerima orang dengan gangguan Jiwa (ODGJ), dan eks pengguna NAPZA (Narkotika, Psikotropika, dan Zat Adiktif lainnya) dengan memberikan berbagai pelayanan baik itu secara fisik, psikis, sosial, maupun spiritual. Berbagai pelayanan diberikan untuk kesembuhan kepada pasien. Kurangnya dorongan atau motivasi dalam diri seorang karyawan dapat mempengaruhi berbagai aspek dalam peningkatan kinerja. Motivasi dapat mempengaruhi komitmen karyawan sehingga bisa saja karyawan yang memiliki motivasi rendah dan memiliki komitmen yang rendah akan berpengaruh pada suatu kinerja. Seperti yang sudah disampaikan diatas hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lawasi & Triatmanto, 2017) yang menjelaskan bahwa motivasi memberikan dampak positif pada kinerja karyawan. Motivasi menjadi salah satu pengaruh karyawan dalam melakukan pekerjaannya, apalagi karyawan Panti Rehabilitasi sangatlah penting karyawan memiliki motivasi yang positif dalam apapun yang mereka hadapi, yang tentunya tidaklah mudah dihadapkan dengan orang yang mengalami gangguan kejiwaan maupun pasien penyalahgunaan narkotika, atau pasien yang

berkebutuhan khusus. Motivasi kerja memberikan pengaruh pada rasa profesionalisme karyawan yang menumbuhkan rasa percaya diri untuk berperilaku dan bersikap dengan lebih baik serta meningkatkan kinerja yang dilakukan, sehingga profesionalitas pekerja memberikan pengaruh juga pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan memberikan hasil positif dimana motivasi memberikan pengaruh 39% pada peningkatan kinerja karyawan.

BIBLIOGRAPHY

- Aisyah, Merisa Fajar. (2017). *Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jember*.
- Amstrong, M., & Baron, A. (1998). *Manajemen Kinerja-Realitas Baru*. London: *Institute of Personalia*.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2003). *Human Resources Management (An Experimental Edition)*. Singapore: *Mc Grawhill Inc*.
- Christina, Fellicia. (2020). *Gambaran Komunikasi Interpersonal Karyawan Pada PT Samudra Teknindo Hydraumatic*. Universitas Pelita Harapan.
- Devi, Eva Kris Diana. (2009). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Outsourcing PT SEMERU KARYA BUANA Semarang)*. Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Fauzan, Fauzan, & Tyasari, Irma. (2012). Pengaruh Religiusitas Dan Etika Kerja Islami Terhadap Motivasi Kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206–232.
- Hascaryo, Agung Siswo. (2004). *Analisis Pengaruh Motivasi Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus: di PT. Apac Inti Corpora, Tbk)*. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Siti Maisarah. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Kusasi, Muhammad. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Efikasi Diri, dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kanwil Kementerian Agama Provinsi Kaltim. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 1(2), 102–117.
- Lawasi, Eva Silvani, & Triatmanto, Boge. (2017). Pengaruh komunikasi, motivasi dan kerjasama tim terhadap peningkatan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (JMDK)*, 5(1), 47–57.
- Prihantoro, Agung. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Deepublish.
- Setiadi, Aris, Winarti, Endah, & Taufiq, M. (2016). Analisis Komunikasi dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi dengan Pengembangan Karir sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Akademi Kepolisian Semarang). *Dharma Ekonomi*, 23(44).
- Siagian, Sopar Sihar Imanuel, & Khuzaini, Khuzaini. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 4(9).
- Simamora, Suhut, & Salundik, Sri Wahyuni. (2006). *Membuat Biogas; Pengganti Bahan Bakar Minyak & Gas dari Kotoran Ternak*. AgroMedia.
- Situmorang, Dominikus David Biondi. (2016). Hubungan antara potensi kreativitas dan

motivasi berprestasi mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling angkatan 2010 FKIP Unika Atma Jaya. *Jurnal Bimbingan Konseling Indonesia*, 1(1), 6–9.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)