

ABSTRAK

Baja adalah satu dari sepuluh besar produk manufaktur unggulan Indonesia. Industri baja pada saat ini sedang mengalami kenaikan permintaan akibat perbaikan industri yang menggunakan baja sebagai bahan baku. Selain itu juga dihadapkan pada persaingan harga dengan baja import.

Salah satu fakta yang ada menunjukkan bahwa permintaan baja dalam negeri sampai saat ini masih belum dapat dipenuhi oleh produsen baja dari dalam negeri sendiri. Oleh karena itu produsen baja dalam negeri berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Selain untuk memenuhi permintaan secara kumulatif, juga sebagai senjata untuk menghadapi persaingan kualitas dalam jangka panjang. Untuk tujuan tersebut maka Badan Usaha X berusaha meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Salah satunya adalah melalui penilaian kinerja dan pemberian penghargaan. Oleh karena itu menarik untuk diteliti apakah sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang dijalankan badan usaha tersebut mempunyai pengaruh pada motivasi kerja. Jika terdapat pengaruh, maka akan dapat diketahui seberapa besar pengaruh tersebut.

Penelitian ini didukung oleh teori-teori yang ada. Dalam teori-teori mengenai sistem penilaian kinerja maupun sistem penghargaan dapat ditarik simpulan adanya lima kriteria untuk sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang efektif, yaitu spesifik, mempunyai arti, dapat dicapai, dapat dipercaya, dan tepat waktu. Sedangkan teori motivasi yang digunakan sebagai dasar adalah Vroom's Expectancy Theory. Dalam teori motivasi ini dikatakan bahwa teori harapan merupakan suatu pendekatan yang menjelaskan bagaimana kemampuan dan pengetahuan, dalam sistem penilaian kinerja dan penghargaan badan usaha, dan nilai individual dikombinasikan untuk menentukan atau menghasilkan motivasi kerja individu. Lebih lanjut dikatakan bahwa suatu sistem untuk memotivasi adalah sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang menyediakan keuntungan dan pengakuan bagi karyawan.

Model yang digunakan dalam penelitian ini adalah riset konklusif yang bersifat eksperimental, karena penelitian ini mempunyai tujuan yang jelas dan hasilnya dapat secara langsung menampilkan pola hubungan sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Variabel yang diteliti ada dua yaitu variabel sistem penilaian kinerja dan penghargaan sebagai variabel bebas, dan variabel motivasi kerja individual sebagai variabel terikat.

Badan usaha yang menjadi target populasi dalam penelitian ini adalah Badan Usaha X yang bergerak dalam industri baja, dan

berkedudukan di Waru Surabaya. Sedangkan teknik sampling yang digunakan adalah judgemental sampling, karena sampel dipilih berdasar estimasi bahwa anggota sampel dapat dengan mudah memberikan keterangan yang dibutuhkan dan dapat mewakili populasi.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang disebar kepada enam manajer fungsi dan wawancara langsung dengan pihak terkait dalam badan usaha. Data-data yang diperoleh dari kuesioner diolah dalam bentuk tabel dan kemudian dianalisis dengan menggunakan korelasi product-moment untuk mencari hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Dari hasil perhitungan yang dilakukan diperoleh nilai koefisien korelasi (r) sebesar 0,884 atau 88,4% dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,7815 atau 78,15%. Berarti sistem penilaian kinerja dan penghargaan yang dilaksanakan badan usaha mempunyai pengaruh yang cukup kuat dan positif terhadap motivasi kerja individual. Selain itu sistem penilaian kinerja dan penghargaan juga mempunyai pengaruh sebesar 78,15% atas motivasi kerja individual, sedangkan faktor lain diluar sistem penilaian kinerja dan penghargaan hanya mempunyai pengaruh sebesar 21,85%.

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan uji t dua arah. Dari pengujian hipotesis yang dilakukan maka diperoleh t_{hitung} sebesar 3,728 dan diperoleh $t_{n-2, \alpha/2} = \pm 2,776$, sehingga pengujian hipotesis menunjukkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh sistem penilaian kinerja dan penghargaan terhadap motivasi kerja pada Badan Usaha X di Waru.