

## INTISARI

Motivasi adalah perangkat internal dalam diri karyawan yang harus selalu ada. Motivasi adalah dorongan untuk berbuat sesuatu karena ada harapan yang dituju. Harapan tersebut dapat berbentuk keuangan atau non-keuangan. Motivasi diperlukan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, karena dengan motivasi, pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, tepat, cermat, ikhlas, bertanggungjawab, disertai kesadaran tinggi. Karena motivasi maka pekerjaan dapat diselesaikan lebih berkualitas dan tuntas.

Yang ideal, motivasi tumbuh dan berkembang dari dalam diri karyawan berupa motivasi diri. Motivasi diri jauh lebih baik daripada motivasi yang terjadi akibat pengaruh eksternal seperti desakan, ancaman, paksaan, dan sebagainya. Untuk menumbuhkan motivasi diri, diperlukan perangkat kerja yang memfasilitasi. Untuk itulah diciptakan sistem. Sistem yang terkait dengan rangsangan motivasi adalah *merit system*, yaitu sistem yang memberi penghargaan atas sebuah prestasi yang dilakukan seseorang. Dengan *merit system*, maka akan memberi peluang munculnya motivasi seoptimal mungkin.

Dalam *merit system* yang diimplementasikan di PT. JIEP, ada perbedaan pemberian penghargaan pada karyawan. Dengan kata lain, *merit system* mengatur tentang pemberian penghargaan kepada karyawan. Dalam sistem ini, karyawan produktif akan memperoleh penghargaan lebih besar daripada karyawan kontra-produktif. Makin besar prestasi yang dihasilkan, makin besar penghasilan seseorang. Untuk menetapkan besarnya penghargaan, maka digunakan sistem penilaian kinerja karyawan.

Agar implementasi *merit system* dapat berjalan optimal, maka dibutuhkan persepsi yang mendalam dari segenap karyawan. Pemahaman persepsi diperlukan agar eksistensi *merit system* dapat dimengerti kemudian dapat diketahui seberapa jauh pengaruhnya terhadap peningkatan motivasi kerja. Dalam konteks ini, latar belakang pendidikan akan mempengaruhi persepsi seorang karyawan terhadap sebuah kebijakan manajemen. Untuk itulah perlu dilakukan penelitian seberapa jauh hubungan antara implementasi *merit system* dengan peningkatan motivasi kerja.

Kata kunci : *merit system*, persepsi, motivasi, sistem penilaian kinerja

## ABSTRACT

Motivation is the internal strength of an employee which must be available to do work. Motivation is the driver to do something because of the certain goal will be reached by an employee. That goal consist of both financial and non-financial achievement. Someone needs motivation to do their job, because from motivation an employee can work completely more faster, more correctly, more confidence, more responsible, and more awareness. Because of motivation, every work can be finished more qualified and dispending.

Ideally, motivation will create and grow from within consist of self motivation. Internal motivation better than external motivation such as something like insisted, threaten, and so on. To build self motivation among employees, the management needs tools of management visually in the systems. Merit system is one of the system to give reward to the performed employee. Because of merit system, an employee will expose their motivation optimally.

We can see that in implementation to PT. JIEP, merit system treats the difference among employees which performed and under performed. In the other words, merit system organized the merit achievement among the employees. In this system, performed employee will get reward different with under performed employee. Productive person will get reward more than contra productive person. If someone reach more merit, they will get more reward than someone reach less merit. To determine amount of reward, management apply the performance appraisal system.

To implement merit system optimally, user has to know the system intensively. Perception about system is a key to implement merit system accurately. If someone has perception more accurate, it can influence their motivation, and vise versa. In this case, education background of employees will help to percept the system. Because of this explanation, we need research to know the relationship between perception to implement merit system and its affect to motivation.

*Key words : merit system, perception, motivation, performance appraisal.*