

Peran Motivasi Guna Meningkatkan Kinerja Karyawan Sempoa SIP di Medan

Delvi Febriyana¹, Lisa^{2*}, Elsera Siemin Ciamas³, Dewi Anggraini⁴, Fauzi Akbar Maulana Hutabarat⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: ¹delvifebriyana0@gmail.com, ²lisa_cendana@hotmail.com ³ql.esc7@gmail.com, ⁴dewifar27@gmail.com,

⁵famhutabarat@gmail.com

(* : coresponding author)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Sempoa Sip, Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket dan menggunakan skala Likert. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 30 orang dengan teknik simple random sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana dan uji T. Analisis data menggunakan program software SPSS 22 for windows. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa 43,2% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel motivasi sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk uji T didapat $t_{hitung} 4,610 > t_{tabel} 2,048$ yang artinya secara parsial Motivasi (variabel bebas) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (variabel terikat).

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan, Sempoa SIP

1. PENDAHULUAN

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang kurang lebih sama. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan. Berdasarkan pengamatan penulis Sempoa Sip Medan selalu memberikan sesi motivasi disetiap hari kamis setiap minggunya. Dengan adanya sesi ini mampu meningkatnya kinerja karyawan untuk terus maju, tetapi kepribadian orang yang berbeda penulis ingin melihat apakah dampak dari pemberian motivasi ini terhadap kinerja karyawan sempoa sip medan.

Motivasi merupakan keinginan yang melibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Oleh karena itu, Seorang pemimpin harus bisa bekerja sama dengan orang lain serta perlu memahami perilaku orang-orang yang bekerja semaksimal mungkin agar tercapai tujuan organisasi [1]. Motivasi itu tentang bagaimana menginspirasi semangat kerja bawahan agar mau bekerja keras dan menggunakan segala keahlian dan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan [2]. Perusahaan harus bisa berusaha untuk memenuhi kebutuhan dari karyawannya dan begitu pun dengan karyawannya harus mampu untuk ikut andil dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan yang dapat dilihat dari tinggi rendahnya komitmen karyawan. Rendahnya komitmen karyawan diduga karena faktor pemberian motivasi kerja dan budaya organisasi yang ditanamkan di perusahaan [3]. Dalam suatu perusahaan semuanya baik pemimpin maupun karyawan harus memiliki yang namanya satu visi, satu misi, satu tujuan, dan satu arah. Hal ini dikarenakan tercapainya tujuan suatu organisasi merupakan tanggung semua orang di dalam perusahaan.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa Latin, yang berarti motif kekuasaan. Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama untuk bawahan atau pengikut [4]. Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak. Dorongan ini berada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu sesuai dengan dorongan dalam dirinya. Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasarkan atas motivasi tertentu mengandung tema sesuai dengan motivasi yang mendasarinya [5].

Manfaat motivasi

Suatu motivasi akan terjadi apabila seseorang mempunyai keinginan dan kemauan untuk melakukan suatu kegiatan atau tindakan dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Jadi motivasi berfungsi untuk mendorong seseorang untuk mencapai tujuan.

Penggolongan motivasi

1. Berdasarkan atas terbentuknya motivasi : (a) Motivasi Bawaan dimana motivasi ini sudah ada sejak dilahirkan dan tidak perlu dipelajari; (b) Motivasi yang dipelajari dimana motivasi ini timbul karena kedudukan atau jabatan

2. Berdasarkan sudut timbulnya motivasi : (a) Motif Instrinsik dimana tidak memerlukan rangsangan dari luar memang karena telah ada dalam diri individu sendiri; (b) Motif Ekstrinsik dimana timbul karena adanya rangsangan dari luar individu.

Indikator Motivasi

Tabel 1. Indikator Motivasi Kerja

Aspek	Indikator
Motivasi Internal	1. Tanggung jawab guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas 4. Ada umpan balik dari peserta didik 5. -Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja
Motivasi Eksternal	1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh reward 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian

Kinerja

Manajemen kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerjaan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif pada penyelesaian cara mengerjakannya[6].

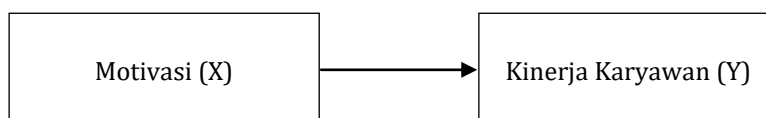
Indikator Kinerja.

(1) Tujuan, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus di lakukan; (2) Standar, merupakan ukuran apakah tujuan yang diinginkan tercapai; (3) Umpan Balik, Umpan balik melaporkan kemajuan , baik kualitas maupun kuantitas; (4) Alat atau Sarana, Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses; (5) Kompetensi, Kompetensi merupakan kemampuan yang di miliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang di berikan kepadanya dengan baik. (6) Motif, Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu; (7) Peluang, Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Hubungan Variabel

Dalam penelitian ini Motivasi sebagai variable bebas (X) dan Kinerja Karyawan sebagai variable terikat (Y). Motivasi dapat mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja.

Adapun kerangka pikir yang menggambarkan pengaruh Motivasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y)



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber : Penulis (2021)

Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₀: Motivasi tidak berpengaruh pada Kinerja Karyawan

H_a: Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif asosiasi yang merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel motivasi dan kinerja karyawan di Sempoa sip Medan.

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Sempoa Sip Medan yang berjumlah 162 orang dan penelitian menggunakan simple random sampling dimana pengambilan sample dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam dilakukan dengan menggunakan rumus slovin .

Rumus slovin

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

Dimana

n = jumlah sampel minimal

N = populasi

e = error margin

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$n = 162 / (1 + (162 \times 0.05^2))$$

$$n = 162 / (1 + (162 \times 0.0025))$$

$$n = 162 / (1 + (0.405))$$

$$n = 162 / (1,405)$$

$$n = 115,3024$$

Dalam penelitian ini dari jumlah populasi semua karyawan adalah 162 dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik Proportionate Stratified Random Sampling yang merupakan salah satu teknik Propability Sampling, yaitu teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional [7]. Teknik pengumpulan data dalam penelitian menggunakan kuesioner (angket) dan menggunakan skala Likert. Skala likert atas tingkatan kesetujuan terhadap pernyataan dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut[8]:

Tabel 2. Skala Linkert

Skor	Singkatan	Keterangan
5	SS	Sangat Setuju
4	S	Setuju
3	KS	Kurang Setuju
2	TS	Tidak Setuju
1	STS	Sangat Tidak Setuju

Metode Analisis Data

a. Korelasi (R)

Merupakan akar dari koefisien determinasi. Besarnya hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dapat ditunjukkan melalui koefisien korelasi [9]

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Adalah satu ukuran yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variansi dependen. Menurut Sugiyono, Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui sejauhmana variabel X dapat mempengaruhi variabel Y [10]

c. Regresi Linear Sederhana

Merupakan hubungan secara linier antara satu variabel independen dengan satu variabel dependen yang digunakan untuk memprediksi atau meramalkan suatu nilai variabel dependen berdasarkan variabel independen.

d. Uji Hipotesis (Uji-Z)

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan secara signifikan antara variabel kinerja karyawan (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) [11]

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Motivasi	Between Groups	(Combined)	1308.533	16	81.783	1.250	.347
		Linearity	931.780	1	931.780	14.240	.002
		Deviation from Linearity	376.753	15	25.117	.384	.960
	Within Groups		850.667	13	65.436		
	Total		2159.200	29			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2021)

Berdasarkan uji Linearitas diketahui nilai Sig sebesar 0,709 > 0,005, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Motivasi dengan kinerja karyawan Sempoa Sip Medan.

Tabel 4 Hasil Uji Korelasi

		Motivasi	Kinerja
Motivasi	Pearson Correlation	1	.657**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30

Kinerja	Pearson Correlation	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2021)

Hasil pengujian di atas diperoleh nilai korelasi adalah 0,657 dimana terdapat korelasi antara variabel Motivasi (X) dengan Kinerja Karyawan (Y) yang berarti mempunyai hubungan positif.

Tabel 5 Interpretasi Koefisien Korelasi r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,000-0,199	Sangat Rendah
0,200-0,399	Rendah
0,400-0,599	Cukup Kuat
0,600-0,799	Kuat
0,800-1,000	Sangat Kuat

Dari hasil uji korelasi, diperoleh r sebesar 0,657 yang mana berada pada interval 0,600-0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan.

Tabel 6 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.411	6.62091

a. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 22 (2021)

Nilai R² diperoleh sebesar 0,432 yang artinya 43,2% variasi dari kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi sedangkan sisanya sebesar 56,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Beta		
1	(Constant)		1.336	.192
	Motivasi	.657	4.610	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Diolah Peneliti Spss 22 (2021)

Tabel di atas menunjukkan bahwa perhitungan nilai konstanta (a) 12,574 dan (b) 0,643, sehingga diperoleh persamaan regresi linier sederhana:

$$Y = 12,574 + 0,643X + e,$$

Berdasarkan hasil diatas, dapat diprediksi bagaimana nilai dari variabel terikat berubah jika nilai dari variabel bebas bertambah atau berkurang. Jika nilai Motivasi meningkat satu, maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,643 yang dapat diilustrasikan sebagai berikut:

$$X=1 \text{ à } Y = 12,574 + 0,643(1) = 12,574 + 0,643 = 13,217$$

Dari hasil tes diatas dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan. Ini dapat dibuktikan jika nilai dari motivasi ditambah 1, maka juga akan menambah nilai dari kinerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Zhitung sebesar 6,99 lebih besar daripada Ztabel 1,96 (6,99 > 1,96) , ini menunjukkan bahwa Ha diterima yang berarti Motivasi mempengaruhi Kinerja Karyawan Sempoa Sip Medan.

4. KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Sempoa Sip Medan. Dari hasil pembahasan diketahui bahwa nilai korelasi (R) sebesar 0,657 yang artinya adalah Motivasi dan Kinerja Karyawan memiliki hubungan yang positif dan kuat. Hasil dari regresi linear sederhana diketahui bahwa nilai a = 12,574 dan b = 0,643, dimana $Y = 12,574 + 0,643X + e$, menunjukkan jika Motivasi (X) mengalami kenaikan satuan (1), maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,643 kali. Koefisien determinasi menunjukkan hasil 0,432 yang berarti Disiplin Kerja berpengaruh sebesar 43,2% terhadap Kinerja Karyawan sementara sisanya 0,568 atau 56,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

REFERENCES

- [1] Y. Yuliana, J. Jeffry, A. Akbar, W. Weny, and M. Jackson, "Pengaruh Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Bank Central Asia Cabang Golden Trade Medan," *J. Ilm. Simantek*, vol. 3, no. 1, 2019.
- [2] T. Kansaki, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, and E. S. Ciamas, "Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Gen-Z (Studi Kasus pada Mahasiswa Politeknik Cendana Medan)," *Arbitr. J. Econ. Account.*, vol. 2, no. 2, pp. 46–50, 2021.
- [3] M. Mery, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, E. S. Ciamas, and L. Lisa, "Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Komitmen Organisasi," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*, 2021, vol. 3, pp. 553–555.
- [4] B. Benny, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, S. Supriyanto, and A. Arwin, "Motivasi Kerja Karyawan PT Abdi Wibawa Press Medan," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 251–254.
- [5] "Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan - Hamzah B. Uno - Google Buku." .
- [6] "Manajemen kinerja / Prof. Dr. Wibowo, S.E., M.Phil. | OPAC Perpustakaan Nasional RI." .
- [7] S. Larasati and A. Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)," *J. Manaj. dan Organ.*, vol. 5, no. 3, pp. 200–213, May 2014, doi: 10.29244/JMO.V5I3.12167.
- [8] O. Theodora, "PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEJAHTERA MOTOR GEMILANG," *Agora*, vol. 3, no. 2, pp. 187–195, Jul. 2015.
- [9] N. Syafrina, "PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUKA FAJAR PEKANBARU," *Eko dan Bisnis Riau Econ. Bus. Rev.*, vol. 8, no. 4, pp. 1–12, 2017, doi: 10.36975/JEB.V8I4.5.
- [10] A. Andrean, N. Nugroho, F. A. M. Hutabarat, D. Anggraini, and S. Supriyanto, "Keterkaitan Harga , Promosi , dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Mahasiswa di Aplikasi Shopee," in *Seminar Nasional Sains dan Teknologi (SENSASI)*, 2021, pp. 240–244.
- [11] C. Cleopatra, D. Lie, E. Efendi, and A. Wijaya, "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Naga Mas Pematangsiantar," *SULTANIST J. Manaj. dan Keuang.*, vol. 3, no. 1, pp. 1–7, 2018, doi: 10.37403/sultanist.v3i1.38.