

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT

Sarihot Nainggolan¹, Asmaul Husna^{2*}, Iwan Kesuma Sihombing³

^{1,2,3}Program Studi Administrasi Bisnis, Politeknik LP3I Medan, Medan, Indonesia

Email: 1*husna.nana2891@gmail.com

(* : coessponding author)

Abstrak

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Metode data yang di gunakan adalah menggunakan metode kuantitatif. Data yang di peroleh dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada 55 responden yang menjadi sampel. Kemudian diolah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji t, uji regresi linier sederhana dan uji determinan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti dengan koefisien determinan diperoleh 36,1% sisanya 63,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari penelitian. Sehingga saran yang dapat diberikan adalah meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga karyawan memiliki kinerja karyawan yang baik serta memahami apa tujuan yang di inginkan dan di percaya oleh perusahaan.

Kata Kunci: Motivasi kerja, kinerja karyawan

1. PENDAHULUAN

Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi sesuatu perusahaan atau suatu lembaga dalam mengelola, mengatur dan menjalankan kegiatan organisasi agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang professional. Setiap organisasi lazimnya memiliki bagian pengelolaan sumber daya manusia lainnya. Melaksanakan tugas mengangkat dan melatih, membayar, memotivasi, memelihara. Karena manusia dalam suatu lembaga pemerintah atau organisasi mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Manusia menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi dimana mereka mampu mengetahui informasi-informasi dari lingkungan dengan menggunakan teknologi. Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT sebagai televisi nasional milik negara di tuntutan untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan terdapat beberapa permasalahan berkaitan dengan kinerja karyawan. Fenomena yang terjadi mengenai masalah kerja di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT yaitu terjadi penurunan kinerja karyawan di perusahaan seperti saat melakukan berbagai tugas sering melewati batas jam kerja serta adanya perbedaan karakteristik kepribadian yang cenderung egois dan para karyawan mengisi waktu kerja nya dengan hal lain diluar pekerjaan, seperti bermain internet dan alat komunikasi. Dalam uraian di atas memperjelas adanya kesenjangan akan harapan peningkatan kinerja karyawan setelah berbagai upaya dilakukan dengan kenyataan bahwa masih terjadi berkaitan dengan kinerja yang masih belum maksimal.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Motivasi datang daridalam diri manusia, oleh karena itu pemimpin organisasi perlu menciptakan kondisidimana karyawan dapat memotivasi dirinya sendiri. Pemimpin perlu memberikan alasan kepada karyawan untuk percaya pada diri sendiri dalam organisasi dibangun diatas landasan pengikut yang termotivasi untuk melayani organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan [1]. Motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal [2].

Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut **Frederick Herzberg** ada dua faktor yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang disebut dengan faktor pemuas kerja (*job satisfier*) dan faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfier*) yang berkaitan dengan suasana pekerjaan. Faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap kryawan, yaituyang mampu memuaskan dan mendorong orang-orang untuk bekerja dengan baik,faktor tersebut terdiri dari:

- Prestasi
- Promosi atau kenaikan pangkat
- Pengakuan
- Pekerjaan itu sendiri
- Penghargaan
- Tanggung jawab
- Pertumbuhan dan perkembangan pribadi
- Keberhasilan dalam bekerja [3]

Kinerja

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki, kompetensi, motivasi dan kepentingan [1]. Kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penelitian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Kasmir menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu [4].

Indikator Kinerja.

Menurut Wibowo terdapat tujuh indikator kinerja, dua diantaranya mempunyai enam peran sangat penting yaitu tujuh dan motif, kaitan ketujuh indikator tersebut digambarkan oleh Hersey dengan penjelasan seperti.

1. Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai.
2. Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.
3. Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan.
4. Alat dan Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan 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. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat [1].

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

- a. Kemampuan dan Keahlian
- b. Pengetahuan
- c. Rancangan Kerja.
- d. Kepribadian
- e. Motivasi Kerja
- f. Kepemimpinan
- g. Gaya Kepemimpinan
- h. Budaya Organisasi
- i. Kepuasan Kerja
- j. Lingkungan Kerja
- k. Loyalitas
- l. Komitmen
- m. Disiplin

2. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kuantitatif. Dalam hal ini dilakukan analisis berdasarkan data yang telah di hitung melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT untuk memenuhi motivasi kerja. Variabel-variabel yang diteliti maka yang digunakan uji validitas dan realibilitas, uji analisis regresi linier sederhana, uji hipotesis (uji T), dan uji koefisien determinasi [5].

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Validitas Variabel X (Motivasi Kerja) dan Variabel Y(Kinerja Karyawan)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Relibilitas
 Motivasi (X)

No. Item	R. hitung	R.tabel	Keterangan
Pernyataan 1	0,345	0,265	Valid

Pernyataan 2	0,342	0,265	Valid
Pernyataan 3	0,297	0,265	Valid
Pernyataan 4	0,283	0,265	Valid
Pernyataan 5	0,343	0,265	Valid
Pernyataan 6	0,287	0,265	Valid
Pernyataan 7	0,363	0,265	Valid
Pernyataan 8	0,701	0,265	Valid
Pernyataan 9	0,304	0,265	Valid
Pernyataan 10	0,291	0,265	Valid
Pernyataan 11	0,325	0,265	Valid
Pernyataan 12	0,386	0,265	Valid
Pernyataan 13	0,353	0,265	Valid
Pernyataan 14	0,385	0,265	Valid

Kinerja (Y)			
No.Item	R.hitung	R.tabel	Keterangan
Peryataan 1	0,364	0,265	Valid
Peryataan 2	0,430	0,265	Valid
Peryataan 3	0,401	0,265	Valid
Peryataan 4	0,519	0,265	Valid
Peryataan 5	0,736	0,265	Valid
Peryataan 6	0,643	0,265	Valid
Peryataan 7	0,580	0,265	Valid
Peryataan 8	0,602	0,265	Valid
Peryataan 9	0,422	0,265	Valid
Peryataan 10	0,649	0,265	Valid
Peryataan 11	0,396	0,265	Valid
Peryataan 12	0,385	0,265	Valid
Peryataan 13	0,496	0,265	Valid
Peryataan 14	0,532	0,265	Valid

Sumber: Aplikasi SPSS 25

Berdasarkan tabulasi data yang disajikan didalam tabel berdasarkan variabel X (Motivasi Kerja) dan variabel Y (Kinerja Karyawan) dengan responden berjumlah 55 orang, bahwa untuk menguji data validitas tersebut menggunakan rumus yakni: $Df = N - 2$ yang berarti ($Df = 55 - 2 = 53$). Nilai $R_{Tabel} 24 = 0,265$ jika dibandingkan dengan nilai R_{Hitung} yang sudah diolah dengan aplikasi SPSS maka dapat disimpulkan bahwa untuk keseluruhan nilai pernyataan variabel X dan variabel Y (dalam R_{Hitung}) dengan nilai R_{Tabel} menghasilkan data yang valid ($R_{Hitung} > R_{Tabel}$).

3.2 Uji Realibilitas

Berdasarkan data yang termuat didalam tabel *reability statistics*, diperoleh nilai *Chronbach's Alpha* pada variabel X (Motivasi Kerja) yakni sebesar 0,741 dan nilai *Chronbach's Alpha* pada variabel Y (Kinerja Karyawan) yakni sebesar 0,763. Jika dilihat berdasarkan teori bahwa untuk melihat suatu data dikatakan realibel, maka nilai *Chronbach's Alpha* harus $> 0,60$ yang berarti ($0,741 > 0,60$) dan ($0,763 > 0,60$). Maka dapat disimpulkan bahwa kedua data dari variabel X dan Y adalah Realibel.

3.3 Uji analisis Regresi Sederhana

Dalam hal ini, makna dari hasil perhitungan adalah bahwa nilai konstant (a) variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 41,060, sedangkan koefiesien regresi X (Motivasi Kerja) adalah sebesar 0,288. Artinya, bahwa setiap penambahan 1% nilai motivasi kerja, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,290 yang berarti nilai koefisien regresi tersebut bernilai positif dan hubungan antara variabel X terhadap variabel Y adalah positif.

3.4 Uji t (Uji Secara Parsial)

Berdasarkan data yang diperoleh yang juga memuat nilai uji T, diperoleh hasil bahwa data/nilai T hitung adalah sebesar 2,515. Sedangkan nilai T tabel dengan T (0,025 ; 55) adalah sebesar 1,674, maka dapat disimpulkan bahwa $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,515 > 1,674$) serta nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ yang berarti hipotesis H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan variabel X (motivasi kerja) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Y/kinerja karyawan.

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT dapat diperoleh hasil sebagai berikut. Berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan alat pengujian berupa uji Analisis Regresi Sederhana, diperoleh hasil berupa skor angka Sebesar 41,060, angka tersebut merupakan

besarnya skor yang diperoleh berdasarkan nilai constant (a) dari variabel Y (Kinerja Karyawan). Kemudian, dalam tabel uji analisis regresi sederhana, diperoleh skor sebesar 0,228. Angka tersebut merupakan besarnya skor berdasarkan koefisien regresi X (Motivasi Kerja)

Berdasarkan teori bahwa uji analisis regresi sederhana digunakan untuk mencarhubungan fungsional ataupun kausal berdasarkan satu variabel independent dengan satu variabel dependen. Artinya secara garis besar, dan dilihat dari realita (kenyataan) dilapangan dengan hasil hitung, menunjukkan bahwa adanya umpan balik hubungan berupa pengaruh dalam motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan saat melaksanakan tugas kerja pada di Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT, hal ini sejalan dengan Simanjuntak yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, jadi menurunnya motivasi kerja menurun juga pula kinerja karyawan [2].

Kemudian, berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan alat pengujian berupa uji secara parsial (uji T), memperoleh hasil berupa skor/angka sebesar 2,515. Angka tersebut merupakan besarnya skor/nilai T hitung dalam uji parsial yang nantinya akan dibandingkan dengan nilai T hitung. Selanjutnya, nilai signifikansi yang terdapat pada tabel pengolahan data adalah 0,015. Secara teori, bahwa penggunaan uji T ditujukan untuk membandingkan hasil statistika yang diperoleh dengan nilai menurut T tabel. Apabila nilai T hitung memperoleh hasil yang lebih tinggi, dibandingkan dengan nilai T tabel, maka hipotesis alternative diterima dengan pernyataan variabel independent secara parsial mempengaruhi variabel dependen. Dari hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat bahwa nilai T hitung adalah sebesar 2,515 dengan nilai T tabel adalah sebesar 1,674. Dengan demikian nilai T hitung lebih besar daripada nilai T tabel atau ($2,515 > 1,674$). Sedangkan, dalam perbandingan nilai signifikansi, hasil yang diperoleh adalah 0,015 lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 atau ($0,015 < 0,05$). Maka, hasil akhir dari pengujian secara parsial (uji T) adalah secara parsial variabel X (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Bila dilihat dari sudut pandang perusahaan, sebenarnya hal ini merupakan sebuah hasil pencapaian yang kurang baik. Dimana, kondisi seperti ini apabila tidak mendapat perhatian dari perusahaan maka dinilai dapat memicu rangkaian efek lain (gangguan). Seperti eksistensi serta stabilitas perusahaan dapat terganggu. Serta, dikhawatirkan munculnya fenomena baru dimana pegawai perusahaan dinilai telah mencoreng nama baik perusahaan dikarenakan sikap ketidakdisiplinan dan ketidakpatuhan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, berdasarkan dari hasil pengolahan data dengan menggunakan alat pengujian berupa uji koefisien determinasi, memperoleh hasil berupa skor/angka sebesar 0,361. Angka tersebut merupakan besarnya skor yang diperoleh berdasarkan R^2 (R Square) atau dalam persentase sebesar 36,1%. Berdasarkan teori bahwa uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh (%) perubahan nilai variabel X terhadap nilai variabel Y. Secara garis besar, dari hasil pengolahan data tersebut, dapat dimaknai bahwa variabel X (motivasi kerja) sebesar 36,1% mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan). Apabila dilihat berdasarkan dari pengujian dalam penelitian ini, ada beberapa hal yang menjadi dasar munculnya nilai persentase sebesar 36,1%. Salah satu nya ialah data berupa kuesioner yang diberikan oleh responden kepada peneliti memiliki hasil jawaban yang bermacam-macam (acak) dan bervariasi khususnya berdasarkan dari variabel X (motivasi kerja). Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh nilai koefisien regresi variabel X (motivasi kerja) sebesar 0,228. pada uji T, nilai signifikansi diperoleh sebesar 0,015, serta hasil dalam uji koefisien determinasi adalah sebesar 36,1%. Dalam hal ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI SUMUT berpengaruh kecil.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini dengan menggunakan uji analisis regresi linier sederhana, uji parsial (uji T), dan uji koefisien determinasi, menunjukkan hasil dan pengaruh yang sama bahwa adanya pengaruh variabel X (motivasi kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan), kemudian secara parsial variabel X (motivasi Kerja) berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (kinerja karyawan), dan sebesar 36,1% dari variabel X (motivasi kerja) berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan).

REFERENSI

- [1] Wibowo., "Manajemen Kinerja. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada," *Manajemen Kinerja*, 2015.
- [2] 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.
- [3] D. Sunyoto, "Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. BukuSeru," *Manajemen Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 2015.
- [4] Kasmir S. N, "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Praktek) Catatan Kasatu: RajaGrafindo Persada: Jakarta : 2016," *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2016.
- [5] Sugiono., "Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta," *Metode Penelitian Bisnis*, 2016.
- [6] 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.