Seminar Nasional Ilmu Sosial dan Teknologi (SANISTEK)
SANISTEK 2021

ISBN: 978-623-99305-0-9
Nopember 2021
Hal: 285- 289

Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT International Business Futures

Venny Veronica[1], Wili Chandra[2*], Tasik Utama[3], Sutarno Sutarno[4], Fauzi Akbar Maulana Hutabarat[5]

[1,4]Program Studi Manajemen Perusahaan, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia
[2,3]Program Studi Manajemen Pemasaran, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia
[5]Program Studi Manajemen Pemasaran Internasional, Politeknik Cendana, Medan, Indonesia

Email: [1]vvenny65@gmail.com, [2*]wili.chandra@dso.astra.co.id
(* : coressponding author)

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi yang diberikan perusahaan terhadap kinerja karyawan PT International Business Futures Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Jumlah sampel sebanyak 30 karyawan dengan teknik pengambilan sampel merupakan sampel jenuh. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi yang kuat terhadap kinerja karyawan PT International Business Futures Medan dapat dilihat pada hasil analisis koefisien determinasi (R2)sebesar 37,7% sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan PT International Business Futures Medan sebesar 37,7% dipengaruhi oleh motivasi, sedangkan sisanya 62,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, sehingga disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti dengan menggunakan faktor lain selain faktor motivasi untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinera karyawan.

Kata Kunci: Motivasi, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Dalam pencapaian tingginya produktivitas kerja karyawan, banyak faktor yang mempengaruhinya antara lain, adalah Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja, Disiplin Kerja, bahkan yang berbanding terbalik seperti Stress Kerja Karyawan [1] Pemberian motivasi umumnya berbanding lurus dengan kinerja setiap karyawan. Salah satu kunci keberhasilan perusahaan sangat bergantung dari sumber daya manusia yang memiliki dedikasi penuh terhadap perusahaan. Banyaknya industri yang berkembang di Indonesia saat ini harus didukung oleh manajemen yang baik dan disiplin, agar mampu bertahan dalam persaingan dunia industri [2] Kemajuan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia dimiliki. Kemajuan akan cepat dicapai apabila sumber daya alam yang mencukupi serta terdapat sumber daya manusia yang berkualitas. Sebaliknya, kemajuan akan terhambat jika faktor sumber daya alam dan sumber daya manusia yang terbatas. Sumber daya manusia yang berkualitas pada umumnya memiliki kinerja yang baik. Namun untuk menciptakan dan mempertahankan kualitas sumber daya manusia tersebut dibutuhkan suatu dorongan yang berkelanjutan sehingga kinerja karyawan dapat terus menerus terjaga. Sumber Daya Manusia merupakan aset perusahaan yang sangat penting dalam suatu kegiatan organisasi atau perusahaan. Alasan yang fundamental dikatakan demikian adalah baik untuk mengahadapi tuntutan tugas sekarang maupun untuk menjawab tantangan di masa depan [3] Ketidakmaksimalan kinerja karyawan mungkin saja dapat terjadi dikarenakan tidak jelasnya konsep dan peraturan-peraturannya. Bila hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebih standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil pekerjaannya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah[4]. 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 perusahaan 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 perusahaan.

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[5]. Dengan demikian, unutk mencapai tujuan organisasi yang sesuai dibutuhkan komitmen organisasi yg baik dari setiap karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi [6]. 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. Dalam suatu

ISBN: 978-623-99305-0-9
Nopember 2021
Hal: 285- 289

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.Kinerja sumber daya manusia yang baik tentunya harus dilandasi oleh pemahaman akan konsep yang baik juga. Setiap karyawan perusahaan dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar [7]. Guna mendapatkan kinerja yang optimal dibutuhkan dukungan kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi baik termasuk dukungan lingkungan kerja. Kinerja sumber daya manusia yang produktif mampu mempermudah pencapaian dan penilaian organisasi untuk mencapai hasil yang telah ditetapkan. Sedangkan kinerja sumber daya manusia yang kurang berpengaruh pada merosotnya prestasi yang dicapai sebelumnya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standard atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan pengamatan awal penulis di PT International Business Futures adalah tidak dilakukan sesi motivasi diawal pagi mulai kerja (*morning briefing*) secara rutin, sesuai dengan ketentuan dari perusahaan sesi morning briefing wajib dilakukan setiap hari sedangkan di kantor cabang yang penulis amati hanya diadakan 4 (empat) kali dalam sebulan. Pimpinan dianggap kurang dapat memberi motivasi dengan tidak peduli terhadap bawahan sehingga dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Ketidakpedulian pimpinan yang dimaksud adalah apabila bawahan mendapat masalah yang rumit untuk diatasi, namun karyawan merasakan tidak adanya bantuan atau dukungan dari pimpinan untuk menyelesaikan masalah yang ada sehingga bawahan merasa bekerja individual. Pimpinan juga dianggap kurang mendengarkan keluhan-keluhan yang ada, sehingga bawahan merasa kurang mendapatkan perhatian dan motivasi. Melihat kondisi dan fenomena tersebut maka perlu dilakukan penelitian tentang pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan. Sehingga dapat diperoleh gambaran yang jelas faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT International Business Futures. Motivasi berasal dari bahasa Latin, yang berarti motif kekuasaan.Motivasi hanya diberikan kepada manusia, terutama untuk bawahan atau pengikut [8]. Motivasi merupakan dorongandasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku. 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

2. METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif asosiatif. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci yang harus diperhatikan yaitu, cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan itu didasarkan pada ciri_ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia., sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis [9]. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random , pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan[9]. Adapun jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus berupa wawancara pada karyawan PT International Business Futures, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini adalah sejumlah dokumen yang dimiliki oleh PT International Business Futures dan berupa penelitian terdahulu, artikel dan buku- buku teoritis yang dipakai sebagai referensi penelitian. Selanjutnya sumber data diperoleh baik internal maupun eksternal PT International Business Futures. Data untuk penelitian dikumpulkan melalui pertanyaan-pertanyaan yang terstruktur. Artinya, alat yang digunakan untuk bertanya kepada responden cenderung berupa topik dan biasanya diberikan tanpa pilihan jawaban karena tujuannya untuk menggali ide responden secara mendalam. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penulis tahu dengan pasti vaiabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Kuesioner dapat berupa pertanyaan dan pernyataan tertutup dan terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui internet,[9]. Analisis ini bertujuan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen. Uji hipotesis digunakan untuk mengetahui hipotesis yang benar diantara dua hipotesis yang dibuat yaitu Ho dan Ha. Guna menguji hipotesis, penulis menggunakan Uji t yang diproses dengan cara mencari nilai thitung lalu hasilnya dibandingkan dengan ttabel.

ISBN: 978-623-99305-0-9
Nopember 2021
Hal: 285- 289

Tabel 1. Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamain

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase
Laki-Laki	21	70%
Peremepuan	9	30%
Total	30	100%

Selain menggunakan metode kuesioner sebagai teknik pengumpulan data, dapat juga menggunakan skala *likert.* Skala l*ikert* atas tingkatan kesetujuan terhadap pernyataan dalam angket diklasifikasikan sebagai berikut: [10]

Tabel 2. Responden Penelitian berdasarkan Jenis Kelamain

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

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Hasil Uji Linearitas

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepemimpinan	Between Groups	(Combined)	193.467	10	19.347	2.830	.025
		Linearity	121.959	1	121.959	17.839	.000
		Deviation from Linearity	71.507	9	7.945	1.162	.371
	Within Groups		129.900	19	6.837		
	Total		323.367	29			

Berdasarkan hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada linearitas adalah sebesar 0,000 < 0,005 maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi dan kinerja karyawan terdapat hubungan yang linear.Dengan ini maka asumsi dari linearitas terpenuhi

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	Df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Motivasi	.112	30	.200*	.972	30	.597
Kinerja Karyawan	.101	30	.200*	.968	30	.486

*. This is a lower bound of the true significance.
a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil analisis diperoleh pembahasan dimana berdasarkan hasil uji normalitas dapat diketahui nilai signifikansi Motivasi adalah sebesar 0,200 dan kinerja karyawan adalah sebesar 0,200. Karena signifikansi untuk kedua variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa populasi data Motivasi dan kinerja karyawan berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi

		Total_X	Total_Y
Total_X	Pearson Correlation	1	.614**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Total_Y	Pearson Correlation	.614**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

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

Berdasarkan hasil uji korelasi antara variabel Motivasi dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,614. Nilai korelasi positif artinya terjadi hubungan positif yaitu jika Motivasi meningkat maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Sedangkan keeratan hubungannya termasuk sangat kuat.

ISBN: 978-623-99305-0-9
Nopember 2021
Hal: 285- 289

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.614[a]	.377	.355	2.68200

a. Predictors: (Constant), Total_X

Besarnya pengaruh yang diberikan oleh Motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu :
KD = $(r)^2$ x 100%
KD = 0,377 x 100%
KD = 37,7%
Angka R Square atau determinasi sebesar 0,377 berarti variabel bebas yaitu Motivasi (X) mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 37,7% dan sisanya sebesar 62,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis.

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linear

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.969	5.994		.662	.513
	Total_X	.701	.170	.614	4.118	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana didapatkan bahwa adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT International Business Futures Medan dengan persamaan regresi Y = 3,969 +,701X. artinya jika Motivasi nilainya tidak mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan nilainya sebesar 3,969 dan sebaliknya jika Motivasi mengalami kenaikan satu satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,701 satuan, semakin tinggi Motivasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.969	5.994		.662	.513
	Total_X	.701	.170	.614	4.118	.000

a. Dependent Variable: Total_Y

Hasil uji hipotesis yang didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,118 > 2,048). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak dan Ha diterima, berarti adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT International Business Futures Medan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data serta pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan. Dari hasil perhitungan koefisien korelasi antara variabel Kompetensi (X) dan Variabel Kinerja Karyawan (Y), penulis mendapatkan hasil sebesar 0,614 yang artinya hubungan antara variabel X dan Y adalah kuat. Presentasi dari pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat melalui hasil uji koefisien determinasi dari hasil penelitian ini, didapat hasil koefisien determinasi sebesar 37,7% dipengaruhi oleh Motivasi dan sebesar 62,3% dipengaruh oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti oleh penulis. Dari hasil perhitungan regresi linear sederhana didapat nilai Y = 3,969 + 0,701X yang berarti menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh secara poitif terhadap kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel Motivasi semakin ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan bertambah 0,701. Hasil uji hipotesis meunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,118 > 2,048) maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh antara Motivasi terhadap kinerja karyawan di PT International Business Futures dengan kesimpulan Ha diterima dan Ho ditolak

REFERENCES

[1] A. Arwin, E. S. Ciamas, R. F. B. Siahaan, W. Vincent, and R. Rudy, "Analisis Stress Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 75–78.
[2] Desi Mayasari1 & Supriyanto, "Analisis Pengendalian Persediaan Bahan Baku Menggunakan Metode EOQ (Economic Order Quantity) Pada PT. Suryamas Lestari Prima," *J. Bisnis Adm.*, vol. 5, no. 1, pp. 26–32, 2016.
[3] S. M. Hutajulu and Supriyanto, "Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT. Inalum Kabupaten Batubara," *J. Bisnis Adm.*, vol. 2, no. 2, pp. 30–39, 2013.
[4] T. Utama, I. Ivone, W. P. Han, B. Berluidaham, and M. Megawati, "Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT. Dinamika Lubsindo Utama

ISBN: **978-623-99305-0-9**
Nopember 2021
Hal: **285- 289**

Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 96–98.
[5] 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.
[6] 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.
[7] W. Weny, N. Nugroho, D. Anggraini, S. Sofian, and E. Erwin, "Analisis Pelaksanaan Pelatihan Dan Pendidikan Pada PT. Bimasakti Mahawira Medan," in *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 2019, pp. 87–91.
[8] 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.
[9] S. Sugiyono, "Metode Penelitian Kualitatif," *Bandung Alf*. 2017.
[10] S. Widya, G. Lumajang, and P. S. Manajemen, "Dampak Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Pos (Persero) Lumajang," vol. 2, no. July, pp. 439–445, 2019.