

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. ABADI PERMAI MEDAN

Yovo Rams Hutaureuk (NIDN: 0127067401)
Dosen Program Studi Perhotelan Politeknik IT&B

ABSTRACT

PT. Abadi Permai Medan is a company engaged in land and sea transportation services. Based on preliminary data obtained for this study, it is known that a lack of motivation that caused the employee's performance continues to decline. One reason is the lack of motivation in the form of seminars to employees. Therefore, the issues examined in this study was to determine "How much influence of motivation on employees performance in PT. Abadi Permai Medan? ". In doing this research, the authors use research or research population census and the data collection method based on primary data and secondary data. On the primary data, the authors collected data by conducting field research directly to the company, conducting interviews and distributing questionnaires to employees who were respondents. For secondary data, the author uses literature study to gather information relevant to this study. Based on the above issues, this study uses two variables, an independent variable (X) in the form of motivation and the dependent variable (Y) in the form of Performance. This research was conducted in all divisions of the company. The results obtained from this study are: correlation of 0.866 which indicates a high correlation / strong; test of determination of 75.1%, which means that there is a contribution influence of motivation on employee performance of 75.1% and the remaining 24.9% is influenced by other factors. To test the hypothesis, the authors use the z test distribution. The results showed that the zcount $5.408168 > 1.960$ z-tables, and the result is that the alternative hypothesis is accepted that "The existence of significant influence of motivation on employee performance in PT. Abadi Permai Medan".

Keywords : motivation; performance, employee

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Didalam masyarakat yang sedang berkembang, manusia senantiasa mempunyai kedudukan yang paling penting. Meskipun kita berada atau sedang menuju dalam masyarakat yang berorientasi kerja, yang memandang kerja adalah suatu yang mulia, tidaklah berarti bahwa kita mengabaikan manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut.

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membawa hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimili-

ki. Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan Utomo (2011), Hamid (2012), Murti dan Veronika (2013), serta Permanasari (2013) ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya kebutuhan para karyawan meliputi jasmani (fisiologis), interaksi social (sosiologis) dan kebutuhan akan harga diri (egoistic). Oleh sebab itu pemimpin harus memerhatikan kinerja karyawan dan memberikan reward bagi mereka yang layak mendapatkannya karena kualitas kerja yang sangat bermanfaat bagi perusahaan tersebut.

Fenomena yang terjadi di PT. Abadi Permai Medan adalah kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan terus menurun, pemberian motivasi yang diberikan kepada karyawan tidak memberikan dampak. Masalah yang dihadapi PT. Abadi Permai Medan yaitu karyawan sering datang terlambat kerja dan kurang serius dalam bekerja, serta menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya harus diselesaikan pada saat itu juga sehingga pekerjaan semakin menumpuk dan

banyak pekerjaan yang tertunda, itu pastinya akan menyebabkan perusahaan rugi, karena lambatnya proses kerja karyawan tersebut dan akan memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap usaha kelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian tujuan tertentu. Adapun pokok permasalahan yang menjadi fokus pembahasan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi yang diberikan kepada karyawan di PT. Abadi Permai Medan ?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan?

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi agar dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011:22), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu : “Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”.

Menurut Mankunegara (2010:2), Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu “Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4) manajemen sumber daya manusia (MSDM) yakni suatu ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja.

Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seorang mencapai tujuan, motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan, seseorang yang mempunyai

motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah “faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya. Ada tiga elemen kunci dalam definisi motivasi, yaitu intensitas, arah, dan persitensi. Intensitas merupakan seberapa keras seseorang mencoba. Intensitas yang tinggi akan mengarah pada hasil performasi pekerjaan yang memuaskan kecuali usaha tersebut berada pada “arah” yang menguntungkan organisasi.

Jadi, kualitas usaha juga harus dipertimbangkan selain intensitasnya. Usaha yang terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang harus dicari. Dan pada akhirnya, motivasi mempunyai dimensi persistensi, yaitu suatu ukuran seberapa lama seseorang dapat mempertahankan usahanya. Individu yang termotivasi dapat melakukkan usaha yang cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Pengertian Kinerja

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa indonesia dari kata dasar "kerja" yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi. Bisa pula berarti hasil kerja, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Fahmi (2010:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

1. Prestasi real yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-prestasi yang dikembangkan

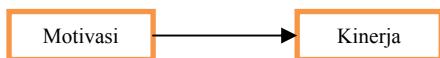
Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda, seseorang yang termotivasi tinggi akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Manfaat utama dari motivasi adalah meningkatkan gairah kerja sehingga produktivitas kerja tercapai. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Sesuai dengan pendapat David Mc. Clelland yang mengatakan bahwa motivasi kerja karyawan akan timbul bila ada pemuasan kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk prestasi, kebutuhan untuk kekuasaan dan kebutuhan untuk berafiliasi. Dengan terpenuhi kebutuhan tersebut akan meningkat kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan akan semakin tinggi pula kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat intensitas kerjanya, semakin karyawan memahami tujuan organisasi dan semakin tekun kerjanya maka motivasi karyawan semakin tinggi.

Kerangka Berpikir dan Hipotesis

Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan oleh penulis adalah motivasi yang merupakan variabel bebas atau variabel independent (X) dan kinerja yang merupakan variabel terikat atau variabel dependent (Y). Berdasarkan penjelasan di atas, maka hubungan antara motivasi (X) dan kinerja(Y) dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1.1. Hubungan Antara Motivasi dan Kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan cetak biru bagi pengumpulan, pengukuran dan pengana-

lisaan data. Desain ini membantu ilmuwan dalam mengalokasi sumber daya yang terbatas dengan mengemukakan pilihan-pilihan penting. Berikut adalah jenis-jenis metode penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

1. Metode Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:86), menjelaskan bahwa, Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan antara satu dengan variabel yang lain.

2. Metode Korelasional

Pengertian dari metode korelasional menurut Arikunto (2010:4) adalah “Penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variable atau lebih, tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang memang sudah ada.”

Objek Penelitian

Pendapat Arikunto (2010:134) yang mengemukakan bahwa apabila populasi yang diteliti kurang dari 100 orang, maka lebih baik mengambil seluruh populasi tersebut sebagai sampel penelitian sehingga penelitian ini merupakan penelitian populasi atau penelitian sensus, tetapi jika jumlah populasinya besar, maka dapat diambil sampel penelitian antara 10% - 15% atau 20% - 25% dari populasi tersebut. Oleh sebab itu jumlah populasi karyawan di PT. Abadi Permai Medan adalah 40 orang, seluruh karyawan akan dijadikan populasi.

Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2012:61). Pada penelitian ini telah ditentukan 2 variabel, yaitu variable bebas atau variable independen dan variable terikat atau variable dependen.

Menurut Sugiyono (2011:61) variable bebas adalah “Merupakan variable yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variable dependen (terikat)”.

Variabel independent atau bebas yaitu variable yang keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain akan tetapi mempengaruhi variabel lainnya. Didalam kaitannya dengan

masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel independent adalah Motivasi.

Sedangkan variabel dependent atau terikat adalah variabel yang keberadaanya dipengaruhi oleh variabel independent, didalam kaitannya dengan masalah yang diteliti maka yang menjadi variabel dependent adalah Kinerja Karyawan.

Definisi operasional variabel ialah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Untuk lebih mengoperasionalkan konsep-konsep yang digunakan, maka selanjutnya konsep-konsep tersebut dioperasionalkan dengan definisi operasional.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengambilan data yang digunakan adalah :

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh pengumpul data dari objek risetnya. Dalam pengumpulan data primer, penghayatan peneliti terhadap objek yang diteliti merupakan faktor yang sangat penting, terutama untuk memperoleh informasi kualitatif yang melatarbelakangi data kuantitatif yang diperoleh. Berikut metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti di PT. Abadi Permai Medan :

1. Penyebaran Kuesioner

Yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengumpulkan informasi dengan mengajukan sejumlah pertanyaan secara tertulis. Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada karyawan - karyawan yang ada di PT. Abadi Permai Medan guna mendapatkan informasi informasi yang berkaitan dengan bidang yang akan diteliti

2. Observasi

Yaitu metode pengumpulan data secara sistematis melalui pengamatan dan pencatatan terhadap fenomena yang diteliti. Dalam arti luas observasi berarti pengamatan yang dilaksanakan secara tidak langsung dengan menggunakan alat-alat bantu yang sudah dipersiapkan sebelumnya.

3. Wawancara

Wawancara adalah percakapan atau diskusi yang bertujuan untuk memperoleh informasi dan ditujukan bagi orang yang memiliki sumber terpercaya

Metode Analisis Data

1. Uji Vadilitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kevalidan suatu alat ukur atau instrumen penelitian, validitas menunjukkan seberapa baik suatu instrumen yang dibuat mengukur konsep tertentu yang ingin diukur (Sekaran, 2010). Arikunto (2010:211) menyatakan bahwa uji validitas adalah kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sugiyono (2011:126) mengungkapkan bahwa syarat minimum untuk uji validitas yaitu:

- a. Jika r bernilai positif dan $r \geq 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan valid.
- b. Jika r bernilai negatif dan $r < 0,30$, artinya instrumen yang diuji dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran tanpa bias (bebas kesalahan) dan karena itu menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2010).

3. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2011) menyatakan bahwa: "Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal". Dengan kata lain, uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sifat distribusi data penelitian yang berfungsi untuk mengetahui apakah sampel yang diambil normal atau tidak dengan menguji sebaran data yang dianalisis.

4. Metode statistik deskriptif

Menurut Sugiyono (2012:206), "Statistik deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

5. Analisis Korelasi Pearson

Analisis korelasi digunakan untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain dengan tidak mempersoalkan apakah suatu variabel tertentu tergantung kepada variabel lain (Sekaran, 2010).

6. Metode Koefisien Determinasi

Metode Koefisien Determinasi menurut Kasmadi dan Sunariah (2014:93) menyatakan bahwa perhitungan koefisien determinasi digunakan untuk menganalisis seberapa besar

presentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

7. Analisis Regresi Linear

Menurut Sugiyono (2011:260) "analisis linier regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variable dependen bila nilai variable independen dinaikkan/diturunkan".

8. Uji Hipotesis

Uji Z adalah uji statistika yang pengujian hipotesisnya didekati dengan distribusi normal, apakah hipotesisnya diterima atau ditolak.

HASIL PENELITIAN

Pada bagian ini, peneliti akan merangkum hasil dari perhitungan dan analisis yaitu:

1. Uji validitas menunjukkan bahwa semua pertanyaan dalam kuesioner yang lahan dipersiapkan oleh penulis telah melebihi 0,30 dan hal ini berarti bahwa seluruh kuesioner dinyatakan valid.
2. Pada uji reliabilitas, penulis memperoleh nilai Cronbach's Alpha dari dua variabel adalah 0,912 (variabel X) dan 0,904 (variabel Y) telah melebihi 0,70. Hal ini diindikasikan bahwa kuesioner yang dipersiapkan penulis dapat digunakan sebagai alat ukur yang terpercaya.
3. Pada uji normalitas, nilai signifikansi yang dihitung berdasarkan uji One Sample Kolmogorov-Smirnov adalah 0,060 (variabel X) dan 0,135 (variabel Y) telah melebihi 0,05. Hal ini berarti data telah didistribusikan secara normal.
4. Menurut hasil dari SPSS 23.0, hasil mean dari Motivasi (Variabel X) adalah 34,0750 atau rata-rata responden menjawab Setuju. Sementara itu, mediannya adalah 36 (setuju) dan mode-nya adalah 40 (setuju). Kemudian hasil mean dari Kinerja (Variabel Y) adalah 28,3750 atau rata-rata responden menjawab Setuju. Sementara itu, median-nya adalah 29,5000 (setuju) dan mode-nya adalah 33 (Setuju) berdasarkan hasil dari tabel di atas.
5. Hasil dari uji koefisien korelasi adalah 0,866, yang berarti bahwa pengaruh motivasi mempunyai korelasi yang kuat terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan.
6. Hasil dari uji koefisien determinasi adalah 75,1% yang menunjukkan bahwa kontribusi atas pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Abadi Permai Medan adalah 75,1% dan sisa 24,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak didiskusikan dalam penelitian ini.
7. Untuk analisis regresi linear, penulis memperoleh hubungan linear antara pengaruh motivasi dan kinerja karyawan adalah $Y = 5,820 + 0,662X$. Nilai positif a berarti walaupun pengaruh motivasi tidak bertambah, kinerja karyawan akan meningkat sebesar 5,820. Nilai b berarti setiap peningkatan 1 angka untuk motivasi maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,662.
8. Dari perhitungan uji hipotesis (uji Z), hasil yang diperoleh sebesar 5,408168; yang mana lebih besar dari nilai tabel Z (1,960). Hal ini berarti hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penelitian ini, penulis menyimpulkan bahwa ada korelasi/hubungan yang kuat antara pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Untuk koefisien determinasi pada penelitian ini, hasil yang diperoleh adalah 75,1%, hal ini membuktikan bahwa variabel X (Motivasi) memberikan pengaruh yang signifikansi terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan). Hal ini berarti, jika perusahaan mengadakan seminar dan mengundang speaker untuk memberikan motivasi secara berkala, maka akan bermanfaat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A.A.Anwar Prabu Mangunegara. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

A.A.Anwar Prabu Mangunegara. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

Alwi, Syafaruddin. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif. Yogyakarta : Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.

Arikunto, S. (2010). Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi). Jakarta : Rineka Cipta

Bangun, Wilson, (2012), Manajemen Sumber Daya Manusia, Erlangga, Bandung.

Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). Principles of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning.

Ghozali, Imam. (2011). “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hamzah, Haji. (2013). Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan. Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan, (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sekaran, uma dan Roger Bougie. (2010). Edisi 5, Research Method For Business: A Skill Building Approach. John Wiley @ Sons, New York.

Siagian, Sondang P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif”. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. (2013). Manajemen Sumber Daya Mausia, Edisi Pertama, Jakarta : Kencana