

**Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.
ISS Indonesia Branch Medan.**

Oleh

Aswand Hasoloan, S.Sos, M.Si

Abstract

Performance is the result of work and work behavior. If performance is based on results, then what is seen is the amount of quality and quantity produced by an employee. Many factors that can improve performance include work motivation. The purpose of this study is to determine the effect of motivation partially on PT. ISS Indonesia Branch Medan.

This study uses an associative approach. As for the population in this study are all employees of PT. ISS Indonesia Branch Medan, determining the number of samples using saturated samples which is 30 employees. Techniques for collecting data using questionnaires, interviews and documentation studies. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis, t test, F test, and coefficient of determination.

The results showed that partially, motivation did not have a positive and significant effect on employee performance at PT. ISS Indonesia Branch Medan, R square value of 0.027 or 2.7% contribution to work motivation on employee performance and 97.3% influenced by other variables.

Keywords: *Work Motivation, Employee Performance*

A. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan

pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan

perusahaan. Sumber daya manusia di dalam perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan untuk

menghasilkan kinerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

(Mangkunegara, 2013:1).

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai kinerja perusahaan dengan kemampuan yang dimiliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebankan kepadanya secara benar dan menghasilkan kinerja yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah dimotivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja di perusahaan antara lain faktor motivasi kerja (Kasmir, 2016:212).

Peranan sumber daya manusia yaitu karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi

ataupun berupa jasa. Kinerja karyawan menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertindak laku dalam mencapai tujuan (Rivai dalam Kadarisman, 2013:276). Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan perusahaan.

Pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan

kinerja yang rendah. kinerja yang tinggi adalah fungsi dan interkasi antara motivasi, kompetensi dan peluang sumber daya pendukung.

Grup ISS didirikan pada tahun 1901 di Copenhagen, Denmark, dengan mengedepankan pelanggan sebagai salah satu pilar strategis. Kini ISS telah berkembang menjadi salah satu penyedia layanan fasilitas terkemuka di dunia dengan lebih dari 491.000 staf dengan aktivitasnya dilebih dari 70 negara, menyediakan berbagai fasilitas layanan, termasuk *cleaning, property, catering, support, security, facility management* dan *integrated facility services*. Melalui staf terampil dan terlatih, ISS mampu memberikan nilai bagi klien dengan mengambil alih kegiatan non-inti mereka dan memungkinkan mereka untuk fokus pada bisnis. Saat ini klien ISS bervariasi mulai dari sektor publik hingga swasta yang tersebar di seluruh Eropa, Asia, Amerika Utara, Amerika Latin, dan Pasifik.

PT. ISS Indonesia, klien telah menjadi fokus utama kami sejak pertama kali didirikan di tahun 1996. Selama 21 tahun beroperasi, ISS

Indonesia telah berkembang menjadi salah satu perusahaan penyedia layanan fasilitas terintegrasi terkemuka dengan lebih dari 62.000 staf, 3.000 klien, dan 9 kantor cabang yang tersebar di Medan, Pekanbaru, Bandung, Semarang, Surabaya, Balikpapan, Makassar, Bali dan Palembang.

Sebagai perusahaan yang menyediakan jasa layanan fasilitas terpadu, kami di ISS Indonesia telah berkomitmen untuk memastikan para klien dapat lebih fokus menjalankan aktifitas bisnis utama dan mencapai efisiensi bisnis, bahkan sebelumnya kami mengawali layanan kami. Komitmen ini di mulai sejak tahun 1996 dan telah menjadi budaya perusahaan yang berfokus pada kebutuhan klien dan pengembangan sumber daya manusia melalui pembelajaran yang mendasar, pelatihan, dan sistem pendidikan transformasional bagi para staf kami.

Kami merekrut dan mengembangkan ratusan ribu staf kami untuk memberikan layanan terbaik dan nilai tambah bagi para klien dalam setiap aktifitas mereka, apapun jenis layanan yang kami

berikan, baik layanan tunggal maupun layanan fasilitas terpadu. Saat ini, dengan visi kami, kami bertekad untuk menjadi organisasi penyedia layanan terhebat dunia di tahun 2020.

Berdasarkan hasil riset awal pada PT. ISS Indonesia Branch Medan terhadap kinerja karyawan dinilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian karyawan khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Selain itu, motivasi kerja karyawan dinilai masih belum maksimal, hal ini terlihat dari sebagian karyawan yang terkesan kurang termotivasi dalam bekerja dikarenakan kurangnya perhatian atasan terhadap hasil kinerja karyawan.

B. LANDASAN TEORI

1.Motivasi Kerja

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat

seseorang bersemangat. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi berfungsi sebagai penggerak atau dorongan kepada para pegawai agar mau bekerja dengan giat demi tercapainya tujuan instansi secara baik, untuk lebih jelasnya berikut ini pengertian motivasi menurut para ahli. Menurut Hasibuan (2010: 95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Siagian dalam Agustini (2011: 32), yang dimaksud dengan motivasi kerja pegawai adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam

rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang telah ditentukan oleh instansi sebelumnya.

Hal ini sesuai dengan yang diuraikan Abraham dalam Mangkunegara (2013: 93) motivasi adalah suatu kecenderungan untuk beraktifitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motivasi.

Menurut Fillmore dalam Mangkunegara (2013: 93) motivasi ialah sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Rivai dalam Kadarisman (2013: 276) menyatakan motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sementara menurut Agustini (2011: 32) motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang timbul dari diri individu dan dari luar diri individu

yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan instansi dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang, pekerja yang menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi untuk bekerja sebaliknya pekerja yang tidak menunjukkan usaha yang tinggi dikatakan pekerja tersebut mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Sedangkan menurut Wibowo (2016: 111) motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Adapun elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan dari para ahli maka dapat disimpulkan bahwa dalam pemberian motivasi tidak terlepas dari kemampuan seorang pemimpin

untuk dapat mempengaruhi, memotivasi, mengarahkan serta berkomunikasi dengan para pegawai. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara pemimpin dapat memotivasi pegawainya dalam hal pelaksanaan kegiatan dan meningkatkan kinerja sesuai yang diinginkan.

a. Tujuan-Tujuan Motivasi

Dalam suatu instansi pemimpin terlebih dahulu memiliki tujuan dalam hal pemberian motivasi kepada para pegawainya di instansi tersebut, agar para pegawai dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta instansi dapat mencapai tujuan.

Adapun tujuan motivasi menurut Agustini (2011: 32) yaitu:

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan pekerja pegawai.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- d. Mempertahankan kestabilan pegawai instansi.
- e. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.

- f. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai.
- i. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai.
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya.
- k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
- l. Meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Dengan adanya tujuan-tujuan dari pemberian motivasi ini diharapkan agar para pegawai dapat lebih giat lagi bekerja mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi dan dapat bekerja sama dalam pencapaian tujuan yang telah disepakati instansi. Sehingga adanya tujuan pemberian motivasi ini juga diharapkan dapat melaksanakan tugas yang dapat dijalankan dengan baik dan tentukan dengan hasil yang baik pula.

b. Teori-Teori Motivasi

Berikut ini teori motivasi yang di kemukakan oleh beberapa ahli, yang terdapat dalam Hasibuan (2010: 103) diantaranya sebagai berikut:

1) Teori motivasi Klasik

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Winslow Taylor menurut teori ini para pegawai hanya untuk dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan biologis saja. Kebutuhan biologis tersebut dipenuhi melalui imbalan yang besar dari prestasi yang telah di berikannya.

2) Maslow 's Need Hierarchy Theory

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dinamakan Maslow 's Needs Hierarchy Theory/ A Theory of Human Motivation atau teori motivasi Hierarchy kebutuhan maslow.

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2010: 104) bahwa

Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan pemeliharaan *maintenance factors*. *Maintenance Factor (faktor pemeliharaan)* berhubungan dengan hakekat manusia yang ingin memperoleh ketentraman dan kesehatan badaniah.”

dasar Teori Hierarki Kebutuhan adalah :

a) Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan, ia selalu menginginkan lebih banyak keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.

b) Suatu kebutuhan yang telah dipenuhi tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivator.

c) Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang / hierarki.

3) Teori Motivasi dari Frederick Herzberg

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010: 108) orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan yaitu :

“

“Kedua, faktor pemeliharaan menyangkut kebutuhan psikologi seseorang, kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsik, *kepuasan pekerjaan (job content)* yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan dengan baik.”

Dari teori ini dapat diambil kesimpulan bahwa dalam perencanaan pekerjaan harus diusahakan sedemikian rupa agar kedua faktor ini (faktor pemeliharaan dan faktor psikologi) dapat terpenuhi supaya dapat membuat para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja.

Menurut Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan (2010: 108) ada 3 hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan antara lain:

- a) Hal- hal yang mendorong para pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan berprestasi, bertanggung jawab, kemajuan, dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semuanya.
- b) Hal – hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja

pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak gaji dan lain-lain.

- c) Para pegawai akan kecewa apabila peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Dari pendapat di atas diketahui bahwa cara terbaik untuk memotivasi pegawai adalah dengan memasukkan unsur tantangan dan kesempatan guna mencapai keberhasilan dalam pekerjaan pegawai. Penerapannya dengan pengadaan pekerjaan yaitu suatu teknik untuk memotivasi pegawai yang melibatkan upaya pembentukan kelompok kerja , pengkombinasian tugas-tugas dan pembinaan hubungan kerja.

4) Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland

Mc clelland mengemukakan teorinya yaitu teori motivasi prestasi Mc Clelland. Menurut

Mc Clelland yang dikutip Hasibuan (2010: 111) teori ini berpendapat bahwa pegawai mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi ini dilepas dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia.

Dari beberapa teori motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan tidak cukup dipenuhi dengan kebutuhan makan minum dan pakaian saja, akan tetapi juga mengharapkan pemuasan kebutuhan biologi dan psikologis. Semakin tinggi status seseorang dalam perusahaan, maka motivasi mereka semakin tinggi. Semakin ada kesempatan untuk memperoleh kepuasan material dan nonmaterial dari hasil kerjanya, semakin bergairah seseorang untuk bekerja dengan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya.

c. Indikator Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk

melakukan suatu aktifitas tertentu. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2013: 111) meliputi yaitu:

- 1) Kerja keras.
- 2) Orientasi masa depan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi.
- 4) Orientasi tugas / sasaran.
- 5) Usaha untuk maju.
- 6) Ketekunan
- 7) Rekan kerja yang dipilih.
- 8) Pemanfaatan waktu.

Berikut penjelasannya:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana akan hal tersebut.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki ambisi yang lebih baik.
- 4) Orientasi tugas / sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan bersungguh-sungguh.
- 7) Rekan kerja yang di pilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.
- 8) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik dalam menyelesaikan segala pekerjaan.

d) Keinginan atau harapan masa depan.

Sumber lain mengungkapkan, bahwa didalam motivasi itu terdapat suatu rangkaian interaksi antar berbagai faktor. Berbagai faktor yang dimaksud meliputi:

d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Motivasi sebagai proses batin atau proses psikologis dalam diri seseorang, sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain :

- 1) Faktor Ekstern
 - a) Lingkungan kerja
 - b) Pemimpin dan kepemimpinannya
 - c) Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
 - d) Dorongan atau bimbingan atasan
- 2) Faktor Intern
 - a) Pembawaan individu
 - b) Tingkat pendidikan
 - c) Pengalaman masa lampau

1) Individu dengan segala unsur-unsurnya : kemampuan dan ketrampilan, kebiasaan, sikap dan sistem nilai yang dianut, pengalaman traumatis, latar belakang kehidupan sosial budaya, tingkat kedewasaan, dsb.

2) Situasi dimana individu bekerja akan menimbulkan berbagai rangsangan: persepsi individu terhadap kerja, harapan dan cita-cita dalam kerja itu sendiri, persepsi bagaimana kecakapannya terhadap kerja, kemungkinan timbulnya perasaan cemas, perasaan bahagia yang disebabkan oleh pekerjaan.

3) Proses penyesuaian yang harus dilakukan oleh masing-masing individu terhadap pelaksanaan pekerjaannya.

4) Pengaruh yang datang dari berbagai pihak : pengaruh dari

sesama rekan, kehidupan kelompok maupun tuntutan atau keinginan kepentingan keluarga, pengaruh dari berbagai hubungan di luar pekerjaan

- 5) Reaksi yang timbul terhadap pengaruh individu
- 6) Perilaku atas perbuatan yang ditampilkan oleh individu
- 7) Timbulnya persepsi dan bangkitnya kebutuhan baru, cita-cita dan tujuan

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kelompok (*teamwork*) dalam bekerja dapat dikategorikan sebagai berikut:

1) Tujuan

Visi, misi dan tujuan yang jelas akan membantu team dalam bekerja. Namun hal tersebut belum cukup jika visi, misi dan tujuan yang ditetapkan tidak sejalan dengan kebutuhan dan tujuan para anggota..

2) Tantangan

Manusia dikarunia mekanisme pertahanan diri yang di sebut "*fight atau flight syndrome*". Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, secara naluri manusia akan melakukan suatu tindakan untuk menghadapi tantangan tersebut (*fight*)

atau menghindar (*flight*). Dalam banyak kasus tantangan yang ada merupakan suatu rangsangan untuk mencapai kesuksesan. Dengan kata lain tantangan tersebut justru merupakan motivator.

Namun demikian tidak semua pekerjaan selalu menghadirkan tantangan. Sebuah team tidak selamanya akan menghadapi suatu tantangan. Pertanyaannya adalah bagaimana caranya memberikan suatu tugas atau pekerjaan yang menantang dalam interval. Salah satu criteria yang dapat dipakai sebagai acuan apakah suatu tugas memiliki tantangan adalah tingkat kesulitan dari tugas tersebut. Jika terlalu sulit, mungkin dapat dianggap sebagai hal yang mustahil dilaksanakan, maka team bisa saja menyerah sebelum mulai mengerjakannya. Sebaliknya, jika terlalu mudah maka team juga akan malas untuk mengerjakannya karena dianggap tidak akan menimbulkan kebanggaan bagi yang melakukannya.

3) Keakraban

Team yang sukses biasanya ditandai dengan sikap akrab satu sama lain, setia kawan, dan merasa

senasib sepenanggungan. Para anggota team saling menyukai dan berusaha keras untuk mengembangkan dan memelihara hubungan interpersonal. Hubungan interpersonal menjadi sangat penting karena hal ini akan merupakan dasar terciptanya keterbukaan dan komunikasi langsung serta dukungan antara sesama anggota team.

4) Tanggung jawab

Secara umum, setiap orang akan terstimulasi ketika diberi suatu tanggungjawab. Tanggungjawab mengimplikasikan adanya suatu otoritas untuk membuat perubahan atau mengambil suatu keputusan. Team yang diberi tanggungjawab dan otoritas yang proporsional cenderung akan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

5) Kesempatan untuk maju

Setiap orang akan melakukan banyak cara untuk dapat mengembangkan diri, mempelajari konsep dan ketrampilan baru, serta melangkah menuju kehidupan yang lebih baik. Jika dalam sebuah team setiap anggota merasa bahwa team tersebut dapat memberikan peluang bagi mereka untuk melakukan hal-hal

tersebut di atas maka akan tercipta motivasi dan komitmen yang tinggi. Hal ini penting mengingat bahwa perkembangan pribadi memberikan nilai tambah bagi individu dalam meningkatkan harga diri.

6) Kepemimpinan

Tidak dapat dipungkiri bahwa leadership merupakan faktor yang berperan penting dalam mendapatkan komitmen dari anggota team. Leader berperan dalam menciptakan kondisi yang kondusif bagi team untuk bekerja dengan tenang dan harmonis. Seorang leader yang baik juga dapat memahami 6 faktor yang dapat menimbulkan motivasi seperti yang disebutkan diatas.

Menurut Abraham Maslow manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga hirarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi.

Kebutuhan maslow harus memenuhi kebutuhan yang paling

penting dahulu kemudian meningkat ke yang tidak terlalu penting. Untuk dapat merasakan nikmat suatu tingkat kebutuhan perlu dipuaskan dahulu kebutuhan yang berada pada tingkat di bawahnya.

Lima (5) kebutuhan dasar Maslow – disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial :

- a) Kebutuhan Fisiologis
Contohnya adalah : Sandang / pakaian, pangan / makanan, papan / rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.
- b) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan
Contoh seperti : Bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.
- c) Kebutuhan Sosial
Misalnya adalah : memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.
- d) Kebutuhan Penghargaan

Contoh : pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.

- e) Kebutuhan Aktualisasi Diri
Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya.

e. Kinerja

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* sering diartikan sebagai hasil akhir yang diperoleh dalam berorganisasi. Kinerja tercapai apabila harapan yang terpenuhi melalui peluang-peluang luas yang diberikan instansi kepada pegawainya. Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Untuk lebih jelasnya berikut di kemukakan pengertian kinerja menurut para ahli.

Menurut Mangkunegara (2013: 67) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara menurut Lawler dalam Agustini (2011: 88) mendefinisikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan pekerjaannya secara efisien dan efektif. Sedangkan menurut Miner dalam Sutrisno (2011: 170) kinerja adalah bagaimana seseorang yang di harapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Dari beberapa pengertian maupun definisi yang telah di kemukakan di atas maka dapat di ambil sebuah kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja. Jika kinerja berdasarkan hasil, maka yang di lihat adalah jumlah kualitas maupun kuantitas yang di hasilkan oleh seorang pegawai. Kemudian jika kinerja di lihat dari perilaku kerja, maka yang di nilai adalah perilaku pegawai dalam

menjalankan kewajibannya yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi (Kasmir, 2016: 184).

f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 67) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kerja adalah :

- a. Faktor kemampuan
- b. Faktor motivasi

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) yang artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di

tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai kinerja yang maksimal (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi).

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016: 189- 193) yaitu ;

- 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 kerja

Berikut penjelasan faktor tersebut:

a. Kemampuan dan keahlian
Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b. Pengetahuan
Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

c. Rancangan kerja
Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

d. Kepribadian
Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

e. Motivasi kerja
Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

f. Kepemimpinan
Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau instansi.

i. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

1) Lingkungan kerja

Merupakan suasana, atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

j. Loyalitas

Merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela organisasi atau instansi dimana tempatnya bekerja.

k. Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan dalam bekerja.

l. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

g. Arti Penting Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena dengan terciptanya kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan organisasi yang sama tentang apa yang harus dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan.

Menurut Sedarmayanti (2017: 287) arti penting kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya : standar, target/sasaran/target yang ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut Moehariono (2009: 61) mengemukakan bahwa definisi kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal,

tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

h. Indikator-indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013: 75) indikator kinerja sebagai berikut :

- a. Kualitas kinerja
- b. Kuantitas kinerja
- c. Kehandalan
- d. Sikap

Berikut penjelasannya :

- a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada instansi sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan instansi tersebut dimana kualitas-kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

- b. Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan instansi adalah suatu penilaian untuk menentukan pegawai tersebut memiliki kuantitas kerja baik atau tidak.

- c. Kehandalan

Kehandalan seorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan instansi. Dimana seseorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

- d. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang pegawai terhadap instansi, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasana.

Pekerjaan 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.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2007: 90). Berdasarkan penjelasan diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS INDONESIA BRANCH MEDAN.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2007: 91). Pengambilan sebagian itu dimaksudkan sebagian refresentatif dari seluruh populasi, sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan jumlah sampel penulis menggunakan teknik penarikan sampel berdasarkan jumlah populasi. Menurut Arikunto, bila populasi kurang dari 100 orang maka diambil keseluruhannya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan observasi dilokasi penelitian diperoleh sampel

sebanyak 30 orang karyawan di PT. ISS INDONESIA BRANCH MEDAN.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data data, informasi, keterangan²⁵ keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik pengumpulan data primer tersebut dilakukan dengan instrument sebagai berikut: Metode Angket/ Kuesioner digunakan sebagai alat pendamping dalam mengumpulkan data. Daftar dibuat pertanyaan semi terbuka yang memberi pilihan jawaban pada responden dan memberikan penjelasan-penjelasan yang diperlukan penulis.

2) Teknik Pengumpulan Data Sekunder

a) Penelitian kepustakaan yaitu dengan mengumpulkan data dan

informasi melalui literatur yang relevan dengan judul penelitian seperti buku-buku, artikel dan makalah yang memiliki relevansi dengan masalah yang diteliti.

- b) Studi dokumentasi yaitu dengan cara memperoleh data melalui pengkajian dan penelaahan terhadap catatan penulis maupun dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah-masalah yang diteliti.

1. Metode Pengumpulan Data

Dalam pengambilan data ini, usaha untuk memperoleh data yang dibutuhkan, metode yang digunakan adalah:

- 1) Observasi pengamatan kualitatif secara langsung oleh peneliti untuk mengambil data-data berdasarkan kondisi tertentu sesuai dengan maksud penelitian.
- 2) Interview dan wawancara yaitu metode penelitian yang dilakukan oleh penulis langsung dengan mengadakan tanya jawab secara lisan dari bagian HRD

mengenai sistem informasi dalam peningkatan jenjang karir/jabatan yang menentukan perencanaan karir karyawan.

- 3) Dokumentasi yaitu metode dengan cara memperoleh laporan dan dokumen-dokumen lainnya yang erat hubungannya dengan objek penelitian dan membaca literatur-literatur sebagai dasar teori yang akan dijadikan sebagai landasan teoritis dalam penulisan skripsi.

5. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional

Variabel penelitian adalah segala sesuatu berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2009: 60).

1) Kinerja (Y)

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Motivasi Kerja (X_1)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2. Metode Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data penelitian asosiatif yaitu penelitian yang dilakukan untuk mencari pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus - rumus sebagai berikut:

6. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012, hal. 182) persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$y = \alpha + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

Y = Nilai Variabel Kinerja
a Karyawan

$b_1 -$ = Konstanta

b_2 = Besaran Koefisien

x_1 Regresi dari masing-masing variabel

= Nilai Variabel Motivasi Kerja

7. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan Uji Model Asumsi

Klasik yang digunakan antara lain :

1) Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel X_1 dan variabel Y memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2005) ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot sedangkan analisis statistik dilakukan dengan menggunakan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smimov.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel

independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel independent sama dengan nol. Menurut Ghozali (2005) multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independent manakah yang dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Untuk mengetahui ada atau tidak multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai VIF, bila angka VIF tidak melebihi 4 atau 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Ada beberapa

untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat Grafik Plot dan Uji Glesjer (Ghozali, 2005).

8. Pengujian Hipotesis

1) Uji t (Uji Parsial)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y) untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t (Sugiyono, 2012, hal. 251) sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = Nilai t_{hitung}

r = Koefisien Korelasi

n = Banyaknya Pasangan Rank

1) Kriteria Pengambilan Keputusan

Bila t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka H_0 diterima, dan H_a ditolak. Tetapi bila sebaliknya, bila t_{hitung} lebih besar dari tabel ($t_{hitung} > t_{tabel}$) maka H_a diterima.

2) Uji F (Uji Simultan)

Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda maka

dihitung dengan menggunakan rumus uji F sebagai berikut :

$$Fh = \frac{\frac{R^2}{K}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k - 1)}}$$

Dimana :

R = Koefisien Korelasi Ganda

K = Jumlah variabel Independent

n = Jumlah Sampel

R² = Koefisien Korelasi Ganda

F yang telah Ditentukan

= F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}

Kriteria pengujian :

- 1) Tidak signifikan jika Ho diterima dan Ha ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} > F_{tabel}$
- 2) Signifikan jika Ho ditolak dan Ha diterima bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $-F_{hitung} < -F_{tabel}$

9. Koefisien Determinasi (D)

Koefisien determinasi yaitu untuk mengetahui seberapa besar presentase yang dapat dijelaskan variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun

rumus perhitungan koefisien determinasi yaitu :

$$d = r_2 \times 100\%$$

Keterangan :

d = Koefisien Determinasi

r = Nilai Korelasi Berganda

100% = Persentase Kontribusi

D.PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini peneliti mengolah angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Motivasi (X) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 30 orang karyawan tetap pada PT. ISS Indonesia Branch Medan sebagai sampel penelitian dan metode yang digunakan adalah metode skala *Likert* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

Tabel IV-1

Skala *Likert*

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4

Tidak Setuju (TS)	3
Kurang Setuju (KS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono (2012: 132-133)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala *likert* pada tabel di atas dapat di pahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel Motivasi (X) maupun variabel Kinerja (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi bobot ini adalah nilai 5 dan skor terendah di berikan nilai 1.

No .	Usia	Jumlah	Persentas e
1	31 - 40 Tahun	9	30.0
2	41 - 50 Tahun	14	46.7
3	> 50 Tahun	7	23.3
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian

4.3. Analisis Data Tunggal

4.3.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang ada pada PT. ISS Indonesia Branch Medan, Tahun 2018.

1) Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-2

Usia

Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 31 - 40 tahun yaitu sebanyak 9 orang karyawan tetap (30%), usia 41 - 50 tahun yaitu sebanyak 14 orang karyawan tetap (46.7%), sedangkan usia responden yang paling banyak jumlahnya adalah usia > 50 tahun yaitu sebanyak 7 orang karyawan tetap (23.3%).

2) Berdasarkan Jenis Kelamin Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-3
Jenis Kelamin

N o.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki – laki	19	63.3
2	Perempuan	11	36.7
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian

Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja terdiri dari 19 orang responden berjenis kelamin laki-laki (63.3%), dan yang terkecil adalah responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (36.7%). Dengan kata lain mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki lebih banyak jika di bandingkan dari responden berjenis kelamin perempuan yang terdapat pada kantor PT. ISS Indonesia Branch Medan.

3) Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-4

Tingkat Pendidikan

N o.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK Sederajat	7	23.3
2	Diploma (1/2/3)	5	16.7
3	S1	17	56.7
4	S2	1	3.3
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian

Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa mayoritas jumlah responden yang bekerja pada kantor PT. ISS Indonesia Branch Medan pada Pendidikan SMA/SMK Sederajat sebanyak 7 orang (23.3%), Diploma (1/2/3) sebanyak 5 orang (16.7%), S1 sebanyak 17 orang (56.7%) dan yang terkecil adalah

responden yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang (3.3%).

4) Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel IV-5
Masa Kerja

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 5 Tahun	5	16.7
2	5 – 10 Tahun	21	70.0
3	> 10 Tahun	4	13.3
Jumlah		30	100.0

Sumber : Data Penelitian

Diolah (Kuesioner)

Dari tabel di atas, dapat di ketahui bahwa seluruh pegawai yang

menjadi responden pada kantor PT. ISS Indonesia Branch Medan memiliki masa kerja < 5 tahun yaitu sebanyak 5 orang (16.7%), masa kerja 5 – 10 tahun yaitu sebanyak 21 orang karyawan (70.0%) dan masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 4orang karyawan (13.3%).

4.4. Distribusi Jawaban Responden

Untuk lebih membantu, berikut peneliti sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang peneliti sebarakan yaitu :

1) Variabel Motivasi Kerja (X)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel X(Motivasi Kerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7

Skor Angket Untuk Variabel X
(Motivasi Kerja)

Alternatif Jawaban

No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	50,0	1	3,3	14	46,7	0	0	0	0	30	100
2	12	40,0	6	20,0	12	40,0	0	0	0	0	30	100

3	19	63,3	9	30,0	2	6,7	0	0	0	0	30	100
4	19	63,3	4	13,3	7	23,4	0	0	0	0	30	100
5	16	53,3	4	13,3	20	33,4	0	0	0	0	30	100
6	26	42,6	22	36,0	13	21,3	0	0	0	0	30	100
7	36	59,0	14	22,9	11	18,0	0	0	0	0	30	100
8	25	41,0	30	49,2	6	9,8	0	0	0	0	30	100
9	26	42,6	30	49,2	5	8,2	0	0	0	0	30	100
10	19	31,1	39	63,9	13	21,3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang selalu bekerja keras untuk mencapai target yang diharapkan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 15 orang karyawan dengan persentase 50,0%.
- b) Jawaban responden tentang mendapatkan peluang untuk orientasi masa depan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 12 orang karyawan dengan persentase 40,0%.
- c) Jawaban responden tentang mendapatkan peluang untuk kemajuan diri dengan prestasi kerjanya, mayoritas responden

menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase 63,3%.

- d) Jawaban responden tentang memiliki cita-cita untuk lebih maju, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase 63,3%.
- e) Jawaban responden tentang keinginan untuk dapat dipromosikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 53,3%.
- f) Jawaban responden tentang selalu berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang

karyawan dengan persentase 42,6%.

- g) Jawaban responden tentangmendapatkan kesempatan untuk kemajuan diri untuk memperoleh tujuan dalam instansi, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 59,0%.
- h) Jawaban responden tentang tekun dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase 49,2%.
- i) Jawaban responden tentang bekerja sama dengan tim, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik, mayoritas

responden menjawab setuju sebanyak 30 orang karyawan dengan persentase 49,2%.

- j) Jawaban responden tentang pemanfaatan waktu disaat bekerja akan menghasilkan kualitas kerja yang baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase 63,9%.

2) Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan variabel penyajian data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Y (Kinerja) yang di rangkum dalam tabel frekuensi sebagai berikut :

Tabel IV-7
Skor Angket Untuk Variabel Y
(Kinerja)

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	46,7	16	53,3	0	0	0	0	0	0	30	100
2	11	36,6	17	56,7	2	6,7	0	0	0	0	30	100
3	9	30,0	19	63,3	2	6,7	0	0	0	0	30	100
4	22	36,0	39	63,9	0	0	0	0	0	0	30	100
5	16	26,2	22	36,0	23	37,7	0	0	0	0	30	100
6	17	27,9	44	72,1	0	0	0	0	0	0	30	100

7	23	37,7	14	22,9	23	37,7	1	1,6	0	0	30	100
8	23	37,7	16	26,2	21	34,4	1	1,6	0	0	30	100
9	24	39,3	36	59,0	1	1,6	0	0	0	0	30	100
10	24	39,3	36	59,0	1	1,6	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari tabel tabulasi diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a) Jawaban responden tentang Kemampuan kerja sudah sangat baik didalam instansi, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 16 orang karyawan dengan persentase 53,3%.
- b) Jawaban responden tentang selalu melakukan pekerjaan tepat pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 17 orang karyawan dengan persentase 56,7%.
- c) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang di kerjakan penuh dengan ketelitian, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang karyawan dengan persentase 63,3%.
- d) Jawaban responden tentang Hasil kerja selama ini kepada instansi sudah terlaksana dengan baik, mayoritas responden menjawab

setuju sebanyak 39 orang karyawan dengan persentase

63,9%.

- e) Jawaban responden tentang memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 37,7%.

- f) Jawaban responden tentang Instruksi dari pimpinan selalu di terima dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 orang karyawan dengan persentase 72,1%.

- g) Jawaban responden tentang selalu mempunyai inisiatif tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 37,7%.

- h) Jawaban responden tentang selalu siap dalam menghadapi masalah pekerjaan yang diberikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang karyawan dengan persentase 37,7%.
- i) Jawaban responden tentang selalu bersikap baik terhadap atasan dan rekan kerja yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 59,0%.
- j) Jawaban responden tentang selalu bekerjasama dan saling membantu dalam hal bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang karyawan dengan persentase 59,0%.

4.5. Analisis Data Penelitian

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) maka dapat di lihat dengan menggunakan asumsi klasik yaitu :

4.5.1. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan data SPSS versi 22,0 maka di ketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Gambar IV-1

Uji Normalitas Menggunakan P-Plot

Gambar tersebut menunjukkan bahwa titik-titik telah membentuk dan mengikuti arah garis diagonal pada gambar, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

4.5.2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen dengan melihat nilai VIF (*variance inflasi factor*) tidak melebihi 4 atau 5. (Hines

dan Montgomery dalam Azuar Juliandi 2013).

Tabel IV-9
Coefficients Multikolinieritas
Coefficients^a

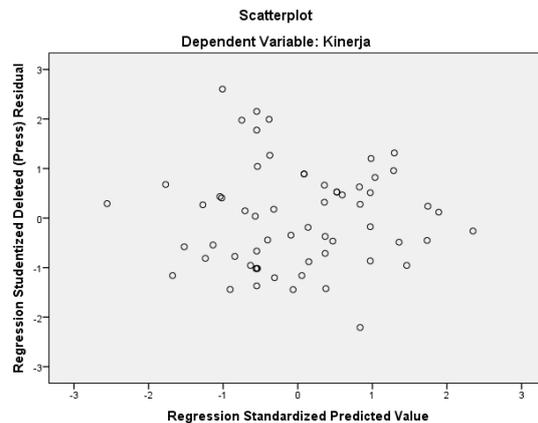
	Correlations			Collinearity Statistics	
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)					
Motivasi	,163	,163	,163	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat pada tabel 4.9 diketahui bahwa variabel Motivasi (X) telah terbebas dari multikolinieritas dimana nilai VIF yaitu $1.000 < 4$ atau 5 . homokedastisitas, dan jika variance berbeda dikatakan heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.5.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan vaiance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variance residual dari suatu pengamatan yang lain tetap maka dikatakan



Gambar IV-2

Uji Heteroskedastisitas
Menggunakan Scatterplot

Uji ini akan menyatakan terbebas dari Heteroskedastisitas jika titik-titik yang terdapat pada gambar

tersebar secara acak. Gambar di atas menunjukkan suatu pola yang tidak jelas menyebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y.

4.5.4. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi disusun untuk melihat hubungan yang terbangun antara variabel penelitian, apakah

hubungan yang terbangun positif atau hubungan negative. Berdasarkan olahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel IV-10
Coefficients Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,204	5,715		6,510	,000
Motivasi	,118	,135	,163	,874	,390

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel 4.10 maka dapat disusun model penelitian persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 37.204 + 0.118X$$

4.5.5. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel X (Motivasi) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja).

pengaruh yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV-11

**Uji t
Coefficients^a**

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37,204	5,715		6,510	,000
Motivasi	,118	,135	,163	,874	,390

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel X yaitu Motivasi memiliki signifikansi sebesar 0,390 lebih besar dari 0,05, artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Branch Medan.

Dari tabel 4.11 tentang pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai t_{hitung} 0.874 < t_{tabel} 2.042 dengan probabilitas Sig 0,390, lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis nol (H0) diterima dan dapat di simpulkan bahwa Motivasi (X)

secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap Kinerja (Y) pada PT. ISS Indonesia Branch Medan. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

4.5.6. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistik F (*simultan*) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (*independent*) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (*dependen*). Hasil uji secara simultan dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel IV-13

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,244	1	9,244	,764	,390 ^b
	Residual	338,923	28	12,104		
	Total	348,167	29			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan dari tabel uji F diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar 0,390 nilai signifikan ini lebih besar dari 0,05 artinya bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Branch Medan.

Jika dibandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka dihasilkan $0.764 < 3.159$ sehingga di simpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan PT. ISS Indonesia Branch Medan.

4.5.7. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar Motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi Motivasi dalam menjelaskan variasi variabel dependennya yaitu Kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-14

Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,163 ^a	,027	-,008	3,47913

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa nilai R_{square} adalah sebesar 0,027 atau sama dengan 2,7% artinya bahwa Motivasi mampu untuk menjelaskan Kinerja di Kantor PT. ISS Indonesia Branch Medan adalah sebesar 2,7% dan sisanya 97,3% dijelaskan oleh variabel bebas yang lainnya yang tidak diikutsertakan ke dalam model penelitian ini.

4.6. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Motivasi (X) tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y) untuk lebih memperjelas terhadap rincian hasil analisis dan pengujian tersebut dapat di jelaskan sebagai berikut :

4.6.1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pada PT. ISS Indonesia Branch Medan yang menyatakan $t_{\text{hitung}} \geq t_{\text{tabel}}$ yaitu $0.874 \leq 2.042$ berada didaerah penerimaan H_a sehingga H_a ditolak (H_0) diterima, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara

parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. ISS Indonesia Branch Medan. Artinya tingkat Motivasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Instansi tersebut.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi tidak ada pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Namun pandangan yang di kemukakan oleh Ardansyah dan Wasilawati (2014: 154), seorang karyawan akan mengerahkan segenap kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan bilamana dalam mengerjakan pekerjaan tersebut terdapat Motivasi yang terkoordinir dan aturan disiplin yang jelas, sehingga Motivasi akan mendorong seseorang pegawai melakukan suatu kegiatan dengan menggunakan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

E. PENUTUP

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan oleh penulis mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia Branch Medan, maka

dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. ISS Indonesia Branch Medan, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai probabilitas sig. $0,390 > 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan H_a ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ISS Indonesia Branch Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara Motivasi terhadap Kinerja pada PT. ISS Indonesia Branch Medan yang menyatakan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ yaitu $0.874 \leq 2.042$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_a ditolak (H_0) diterima, hal ini dinyatakan bahwa Motivasi tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan di PT. ISS Indonesia Branch Medan. Artinya tingkat Motivasi secara positif maupun negatif dapat mempengaruhi

Kinerja Karyawan pada Perusahaan tersebut.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Mengingat motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya disiplin kerja benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan akan menciptakan suasana kerja yang kompetitif sehingga mampu meningkatkan kinerja yang tinggi.

2. Kiranya hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu referensi sederhana dalam pertimbangan kebijakan yang ada, sehingga pembaharuan pola untuk meningkatkan kinerja dan menjaga suatu keharmonisan antara karyawan dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, fauzia (2011). *Manajemen sumber Daya Manusia Lanjutan*, Edisi Pertama Medan: Penerbit Madenatera.
- As,Ad(2011) *Budaya Organisasi* Edisi2. Bandung: Penerbit Perdana Mulya Sarana.
- Ghozali (2005) *Metode Penelitian*.Jakarta:PT.Raja Grafindo
- Hasibuan, S.P Malayu (2010). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas* Cetakan ke 7. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliandi, Azuar dan Irfan (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan Pertama, Bandung : Perdana Mulya Sarana.
- Kasmir(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 1. Jakarta: PT. raja Grafindo Persada.
- Kadarisman, M I(2013) . *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta; PT. Raja Grafindo Persada
- Moheriono, (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Riyanto,J.(2012) *Kinerja dan Tenaga Kerja*.SIUP: Jakarta .
- Serdamayanti, (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Edisi Revisi, Cetakan ke -9. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Setiyarti, Mini,(2014). *Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja*. Jurnal Manajemen Vol. 14 No.3 Bandung.
- Siagian Sondang.P.(2002) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sugiyono (2012) *Metode Penelitian Bisnis* . Bandung : alfabeta.

Sutrisno, Edy (2011) *Budaya Organisasi*. Edisi 1. Jakarta; Penerbit Kencana (Prenada Media Group).

Jakarta: Penerbit raja grafindo Persada.

Wibowo (2016). *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi 2 Cetakan ke 4.

