

---

## ANALISIS MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STMIK TIME MEDAN

Pieter Octaviandy<sup>1</sup>  
STMIK TIME<sup>1</sup>

Jl. Merbabu No. 32 AA BB Medan<sup>1</sup>  
e-mail : Pieter.lecture@gmail.com<sup>1</sup>

Mervin Angeline<sup>2</sup>  
STMB MULTI SMART<sup>2</sup>

Jl. KL Yos Sudarso KM 16,5<sup>2</sup>  
mervangeline@live.com<sup>2</sup>

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan pada STMIK TIME Medan tahun 2019. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik studi pustaka, wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan motivasi karyawan bekerja sangat tinggi yang dapat dilihat dari kinerja semester 1 (satu) 2019 yang cukup baik.

**Kata Kunci :** *Motivasi, Kinerja,*

---

### 1. LATAR BELAKANG

Sektor pendidikan menunjukkan perkembangan yang sangat pesat, diikuti dengan munculnya berbagai universitas – universitas baru di provinsi Sumatera Utara, khususnya kota Medan. Dengan pesatnya kemunculan universitas – universitas baru tentu akan membuat kondisi persaingan perguruan tinggi menjadi lebih besar. Persaingan juga semakin ketat dengan adanya perkembangan informasi serta semakin meningkatnya teknologi sehingga mengakibatkan adanya persaingan secara global dan menyeluruh.

Kualitas SDM juga berperan penting dalam meningkatkan daya saing perguruan tinggi. Kualitas SDM yang tinggi akan membawa suatu organisasi lebih maju dibanding pesaingnya yang tidak memiliki SDM yang baik. SDM juga merupakan suatu faktor kesuksesan sebuah organisasi untuk lebih maju kedepannya.

Menurut Samsudin (2010: 281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi terdiri dari dua yaitu dari internal maupun eksternal. Dengan tingginya motivasi karyawan diharapkan agar kinerja karyawan juga akan tinggi. Dengan kinerja yang tinggi tentu saja akan mendorong perusahaan atau organisasi ke posisi yang lebih baik dibanding pesaingnya.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahannya perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti bermaksud melakukan penelitian di STMIK TIME Medan yang beralamat di Jalan Merbabu No. 32AA-BB Medan. STMIK TIME merupakan salah satu perguruan tinggi di bidang informatika. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada STMIK TIME Medan.

### 2. LANDASAN TEORI/TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Motivasi

Menurut Samsudin (2010: 281), motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi terdiri dari dua yaitu dari internal maupun eksternal.

Mangkunegara (2005,61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

2.2 Kinerja

Menurut Bambang Kusriyanto dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013: 9), kinerja adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey and Blanchard, 1993)

Kinerja merupakan fungsi interaksi antara kemampuan (Ability=A), motivasi (motivation=M) dan kesempatan (Opportunity=O) atau Kinerja =  $f(A \times M \times O)$ ; artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins,1996)

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan, 2002:160)

2.3 Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Menurut Robbins (2010) menyatakan bahwa untuk memaksimalkan motivasi, pegawai perlu mempersepsikan bahwa upaya yang dikeluarkan mengarah ke evaluasi kinerja yang diharapkan akan menghasilkan imbalan yang dihargai. Mengikuti model harapan dari motivasi, jika sasaran yang diharapkan tidak jelas dan jika pegawai kekurangan keyakinan diri bahwa upaya tersebut akan mengarah ke penilaian yang memuaskan mengenai kinerja atau meyakini bahwa akan ada pembayaran yang tidak memuaskan oleh organisasi bila sasaran kinerja tercapai, maka dapat diperkirakan individu – individu akan bekerja jauh di bawah potensinya.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut **Fellin, Tripodi dan Meyer** (1996) mengemukakan bahwa penelitian adalah suatu cara sistematis untuk maksud meningkatkan, memodifikasi dan mengembangkan pengetahuan yang dapat di sampaikan (dikomunikasikan) dan diuji (diverifikasi) oleh peneliti lain. Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan *accidental sampling* dimana penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan yaitu siapa saja yang bertemu secara kebetulan akan dijadikan sebagai sampel.

Analisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana satu variabel dependen dan satu variabel independen.  $Y = a + bX$ .

Y = Kinerja karyawan  
X = Motivasi

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis koefisien regresi merupakan pengujian derajat signifikansi hubungan dan besarnya pengaruh sebuah variabel independen terhadap variabel dependen. Pada penelitian ini, peneliti hanya menggunakan tabel persamaan regresi untuk pengambilan kesimpulan analisis regresi sederhana ini. Hasil persamaan regresi yang dihasilkan dengan menggunakan program *Microsoft excel* adalah sebagai berikut:

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95.0%	Upper 95.0%
Intercept	48.875	7.719445819	6.33141305	0.000225053	31.07392603	66.67607397	31.07392603	66.67607397
X Variable :	1.71875	0.272923624	6.297549377	0.000233403	1.089386994	2.348113006	1.089386994	2.348113006

Ket: Variabel x : motivasi  
Variabel y : kinerja

Dari tabel di atas, diperoleh persamaan regresi yaitu:

$$Y = 48.875 + 1.71875X$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 48.875 yang menunjukkan kinerja karyawan jika motivasi adalah nol.
- b. Koefisien regresi motivasi adalah 1.71875 menunjukkan besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan bertanda positif yang berarti memiliki hubungan pengaruh positif, jika motivasi meningkat, maka kinerja akan meningkat pula.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan yang dapat ditarik peneliti adalah bahwasannya dengan meningkatnya motivasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat pula. Hasil ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai

positif yang berarti memiliki hubungan pengaruh yang positif antara variabel independen terhadap variabel dependen.

**DAFTAR PUSTAKA**

AA, Anwar Prabu Mangkunegara; 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya Setia.

Samsudin, Sadili; 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Stephen P Robbins; 2010. Perilaku Organisasi, Jakarta: PT. Indeks.