



JURNAL MANAJEMEN

Open access available at <http://ejournal.lmiimedan.net>



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK INDONESIA MEDAN

Tiur Rajagukguk

Universitas Methodist Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima September 2017
Disetujui November 2017
Dipublikasikan Desember 2017

Keywords:

*Motivasi internal;
motivasi eksternal;
prestasi kerja; kinerja*

Abstrak

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja internal dan eksternal terhadap prestasi kerja. Survei dilakukan pada karyawan Bank Indonesia di Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja internal dan eksternal berpengaruh terhadap prestasi kerja. Perusahaan harus terus memotivasi karyawannya agar karyawan menunjukkan prestasi kerja yang menunjang pencapaian tujuan organisasi.

PENDAHULUAN

Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya, dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier. Sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya; *skills*, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan dan disiplin kerja pegawai. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk mengacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan Bank Indonesia Medan. Adapun masalah penelitiannya adalah:

1. Apakah Motivasi Kerja Internal (X_1) berpengaruh Terhadap

- Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bank Indonesia Medan?
2. Apakah Motivasi Kerja Eksternal (X_2) berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bank Indonesia Medan ?
 3. Apakah Motivasi Kerja Internal (X_1) dan Motivasi Eksternal (X_2) berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bank Indonesia Medan

LANDASAN TEORI

Pengertian Prestasi Kerja

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang. Selanjutnya dinyatakan bahwa dalam prestasi kerja tercakup hasil, prestasi kerja ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Hasibuan (2008) menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sementara menurut Handoko (2007), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai pegawainya.

Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uno (2007), motivasi dapat diartikan sebagai dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya; hasrat dan minat; dorongan dan kebutuhan; harapan dan cita-cita; penghargaan dan

penghormatan. Menurut Hasibuan (2013) mengatakan bahwa motivasi kerja 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.

Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Nursalam, 2008). Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan Bank Indonesia Medan yang berjumlah 97 orang. Menurut Arikunto (2010) jika sampel subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi. Berdasarkan pendapat tersebut, maka dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah berjumlah 97 orang responden (total sampling).

Definisi operasional merupakan penjelasan mengenai pengertian teoritis dan pengukuran variabel, sehingga dapat diamati dan diukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis variabel yaitu variabel terikat dan variabel bebas.

Variabel terikat adalah variabel yang menjadi perhatian utama dalam sebuah pengamatan. Variabel terikat pada penelitian ini yaitu Prestasi Kerja.

Variabel bebas adalah variabel yang dapat memengaruhi perubahan variabel terikat dan mempunyai hubungan yang positif ataupun yang negatif bagi variabel terikat nantinya. Variabel bebas pada penelitian ini motivasi kerja Internal dan Motivasi Kerja Eksternal.

HASIL

Hasil analisis regresi linier berganda disajikan pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel.1 Hasil Regresi Linier

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	2.675	.669		3.997	.000
Motivasi Kerja Internal (X1)	.016	.017	.029	3.927	.056
Motivasi Kerja Eksternal (X2)	.867	.029	.949	30.251	.000

a. Dependent Variable: Prestasi (Y)

Adapun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 2.675 + 0.016 X_1 + 0.867 X_2$$

Keterangan:

Y : Prestasi

A : konstanta

b₁,b₂ : koefisien regresi

X₁ : Motivasi Kerja Internal

X₂ : Motivasi Kerja Eksternal

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 2.675; artinya jika Motivasi Kerja Internal (X₁), dan Motivasi Kerja Eksternal (X₂) nilainya adalah 0, maka Prestasi (Y) nilainya adalah 2.675.
- b) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja Internal (X₁),

sebesar 0.016; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja Internal (X₁) mengalami kenaikan 1 satuan, maka Prestasi (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.016. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja Internal (X₁) dengan Prestasi Kerja, semakin Baik Motivasi Kerja Internal (X₁) maka semakin baik Prestasi kerja (Y)

- c) Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja Eksternal (X₂), sebesar 0.867; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan Motivasi Kerja Eksternal (X₂), mengalami kenaikan 1 satuan, maka prestasi kerja (Y') akan mengalami peningkatan sebesar 0.867. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Motivasi Kerja Eksternal (X₂) dengan Prestasi, semakin baik Motivasi Kerja Eksternal (X₂), maka semakin meningkat prestasi

Dari hasil analisis regresi, diperoleh angka R² (R Square) sebesar 0,911 atau (91,1%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja Eksternal) terhadap variabel dependen (Prestasi karyawan) sebesar 91,1%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja Eksternal) mampu menjelaskan sebesar 91,1% variasi variabel dependen (Prestasi Karyawan). Sedangkan sisanya sebesar 8,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($479.624 > 3,09$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External secara bersama-sama terhadap Prestasi. Jadi, dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.927 > 1.66105$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja Internal (X_1) dengan Prestasi Karyawan (Y). Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja Internal berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan di Bank Indonesia Medan.

Sangatlah penting bagi setiap individu untuk memahami motivasi, karena motivasi berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Namun telah diketahui banyak pakar dan praktisi SDM bahwa masalah motivasi bukanlah masalah yang mudah, baik memahami ataupun menerapkannya.

Dikatakan tidak mudah karena berbagai alasan dan pertimbangan, akan tetapi yang jelas bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi merupakan penyebab seseorang untuk bertindak atau berusaha dalam pencapaian tujuan tertentu.

Oleh karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30.251 > 1.66105$) maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja External (X_2) dengan Prestasi Karyawan (Y). Jadi dari kasus

ini dapat disimpulkan bahwa secara parsial Motivasi Kerja External berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan di Bank Indonesia Medan.

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggung jawab. Motivasi eksternal meliputi faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan seperti halnya gaji atau upah, keadaan kerja dan kebijaksanaan perusahaan dan pekerjaan yang mengandung hal-hal seperti penghargaan, pengembangan dan tanggung jawab. Manajer perlu mengenal motivasi eksternal untuk mendapatkan tanggapan yang positif dari karyawannya. Tanggapan yang positif ini menunjukkan bahwa bawahan sedang bekerja demi kemajuan perusahaan. Manajer dapat menggunakan motivasi eksternal yang positif maupun negatif. Motivasi positif merupakan penghargaan atas prestasi yang sesuai, sedangkan motivasi negatif mengenakan sanksi jika prestasi tidak dapat dicapai.

Dari hasil analisa diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($479.624 > 3,09$), maka H_0 ditolak, artinya ada pengaruh secara signifikan antara Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External secara bersama-sama terhadap Prestasi. Diperoleh angka R^2 (RSquare) sebesar 0,911 atau (91,1%). Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External) terhadap variabel dependen (Prestasi karyawan) sebesar 91,1%. Jadi dari kasus ini dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External

secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan.

Setiap individu dewasa yang sudah memiliki tanggung jawab akan hidupnya sendiri dituntut untuk bekerja. Bekerja adalah salah satu kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidup terutama secara jasmani (Winarto, 2016). Seseorang yang tidak memiliki motivasi kerja tidak akan dapat bekerja dengan optimal.

KESIMPULAN

- a) Secara parsial Motivasi Kerja Internal (X_1) berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan di Bank Indonesia Medan. Hasil analisa data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.927 > 1.66105$).
- b) Secara parsial Motivasi Kerja External berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan di Bank Indonesia Medan. Hasil analisis data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($30.251 > 1.66105$).
- c) Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External secara bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Karyawan Bank Indonesia Medan, dimana hasil analisis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($479.624 > 3,09$), dan angka R^2 (R Square) sebesar 0,911 atau (91,1%). Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Motivasi Kerja Internal dan Motivasi Kerja External) terhadap variabel dependen (Prestasi karyawan) sebesar 91,1%.

Saran

- a) Motivasi internal merupakan elemen yang penting dalam meningkatkan prestasi karyawan

Bank Indonesia Medan. Oleh karena itu karyawan diharapkan lebih memperhatikan upaya-upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan motivasi minternal karyawan.

- b) Pentingnya motivasi eksternal oleh perusahaan dapat mempengaruhi prestasi karyawan Bank Indonesia Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan SDM. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyanto, Heru & Wulandari, Anna. 2010. Penelitian Metode Dan Analisis. Semarang: CV. Agung.
- Robbins, SP dan Judge. 2009. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simanjuntak, D. S., Nadapdap, K. M. N., & Winarto, W. (2017). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 6-13.

Sofyandi, Herman. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono.2012. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Winarto, W. (2016). External Feedback, Organizational Training and Organizational Performance: a Qualitative Inquiry. Jurnal Ilmiah METHONOMI, 2(1), 197030.