

## **PENGARUH PEMBERIAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**Zamri,<sup>1</sup> Nurmaysaroh,<sup>2</sup> Mhd. Ikhwanda Nawawi,<sup>3</sup> Irwan Purnama  
Putra,<sup>4</sup>**

<sup>1-4</sup> Program Magister manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas  
Islam Sumatera Utara, Indonesia  
Email: Zamri13@gmail.com

### **ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the effect of motivation on employee performance at PT Bank Syariah Mandiri offices. Data collection is descriptive. Samples taken as many as 33 employees. This study aims to determine the effect of motivation on employee performance both simultaneously and partially. The results of this study conclude that giving motivation partially does not have a significant effect on employee performance at PT. Bank Syariah Mandiri Sub-Branch Office of Tax Village, North Labuhanbatu Regency.

**Keywords:** Influence, Motivation, Employee Performance

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bank Syariah Mandiri kantor. Pengumpulan data bersifat deskriptif. Sampel yang diambil sebanyak 33 orang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pemberian motivasi secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

**Kata kunci:** Pengaruh, Pemberian Motivasi, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Dalam persaingan di dunia kerja saat ini sangat membutuhkan individu yang dapat berfikir untuk maju, cerdas, inovatif, dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman dan persaingan bisnis yang semakin ketat. Perusahaan dituntut agar dapat memproduksi barang dan jasa dengan kualitas yang baik, dan dapat memanfaatkan teknologi dan informasi, serta ilmu pengetahuan. Setiap perusahaan tentunya memiliki tujuannya

masing-masing, dan apabila tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan, maka perusahaan akan tetap eksis di dunia bisnis.

Aspek sumber daya manusia ini merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan mengingat tingginya persaingan di dunia bisnis yang semakin ketat. Untuk meningkatkan progress perusahaan tentu perlu motivasi terhadap karyawan. Menurut Handoko (2005) menjelaskan bahwa motivasi berasal dari kata dasar motif, yang mempunyai arti suatu perangsang, keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Sedangkan menurut Colquitt (2009) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu. Begitu juga Rivai (2009) mendefinisikan motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan prilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

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 Hasibuan (2008). Motivasi kerja akan menjadi daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan (Siagian (2008). Selain itu, motivasi kerja dapat membuat seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. (Dessler, 2007).

Dari beberapa pendapat tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang timbul pada diri seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu, sehingga motivasi mempunyai peranan penting dalam organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mampu memajukan

dan mengembangkan organisasi karena karyawan akan melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya atas dasar kesadaran

Motivasi kerja karyawan tidak selamanya berada dalam kondisi baik, motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan organisasi, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan sesuatu yang penting yang harus dimiliki karyawan dan harus ada upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan disaat motivasi kerja menurun. Hal itu juga menjadi fenomena yang terjadi di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

### **METODE PENELITIAN**

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Lokasi penelitian ini bertempat di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Jl. Lintas Sumatera. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 35 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 33 orang karyawan di PT Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak, Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sebagaimana populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2017).

### **Teknik Analisis Data**

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression method*) dengan pengolahan data melalui SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Dengan demikian model analisis adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

### **Uji validitas**

Pengujian validitas digunakan untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya. Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa pengukuran validitas dapat dilakukan dengan korelasi *bivariate*

antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Perhitungan korelasi *bivariate* masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Teknik pengujian validitas dengan menggunakan tingkat signifikan 5% untuk mengetahui keeratan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan cara mengkorelasikan antara skor item pertanyaan terhadap skor total. Menurut Sugiyono (2012), jika nilai validitas *Corrected Item Total Correlation* setiap pertanyaan lebih besar dari r-tabel maka butir pertanyaan dianggap sudah valid tetapi jika berada dibawah r-tabel maka item pertanyaan tersebut tidak lagi diikutsertakan.

### **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan dengan uji t. Pengujian uji t sig yaitu dengan melihat tingkat pengaruh yang signifikan yang didasarkan pada  $p \text{ value} < \alpha = 5\%$ . Atau melihat nilai t-hitung harus lebih besar dari t-tabel. Sebaliknya jika t-hitung < dari t-tabel maka pengaruh yang terjadi tidak signifikan. Sedangkan untuk menguji ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas secara menyeluruh / simultan terhadap variabel terikat dilakukan dengan uji F. Uji ini menggunakan  $p \text{ value} < \alpha = 5\%$ . Dengan ketentuan, jika F-hitung > dari F-tabel maka hipotesis yang diajukan dapat diterima atau dapat dinilai berdasarkan hasil uji hipotesis yang ditunjukkan oleh tabel koefisien pada kolom signifikansi, yang menunjukkan nilai  $< \alpha = 5\%$ . Pengujian hipotesis menggunakan aplikasi SPSS version 25.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dari angket yang diberikan kepada 33 orang responden, setiap responden menjawab 40 pertanyaan dari variabel bebas dan terikat. Maka penulis mentabulasi hasil jawaban angket untuk masing-masing variabel, dengan rincian skor angket dari tiap-tiap variabel dapat dilihat pada lampiran.

Tabel 1. Rekapitulasi Skor Angket Tiap-tiap Variabel

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					Total
		5	4	3	2	1	
Pemberian Motivasi (X)	1. X31	57.6	39.4	3.0	0.0	0.0	100
	2. X32	36.4	63.6	0.0	0.0	0.0	100
	3. X33	39.4	45.5	12.1	3.0	0.0	100
	4. X34	33.3	60.6	6.1	0.0	0.0	100
	5. X35	27.3	60.6	3.0	9.1	0.0	100
	6. X36	48.5	48.5	3.0	0.0	0.0	100

Variabel	Instrumen	Frekuensi (dalam persentase)					
		5	4	3	2	1	Total
Kinerja Karyawan (Y)	7. X37	21.2	42.4	18.2	9.1	9.1	100
	8. X38	21.2	45.5	18.2	9.1	6.1	100
	9. X39	24.2	69.7	6.1	0.0	0.0	100
	10. X310	24.2	51.5	21.2	0.0	3.0	100
	1. Y11	42.4	57.6	0.0	0.0	0.0	100
	2. Y12	33.3	57.6	9.1	0.0	0.0	100
	3. Y13	45.5	54.5	0.0	0.0	0.0	100
	4. Y14	27.3	66.7	6.1	0.0	0.0	100
	5. Y15	30.3	36.4	30.3	0.0	3.0	100
	6. Y16	24.2	54.5	18.2	3.0	0.0	100
7. Y17	36.4	57.6	6.1	0.0	0.0	100	
8. Y18	21.2	66.7	6.1	3.0	3.0	100	
9. Y19	18.2	78.8	3.0	0.0	0.0	100	
10. Y110	24.2	69.7	6.1	0.0	0.0	100	

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

### ***Variabel Pemberian Motivasi (X)***

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya selalu berusaha keras untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 19 orang (57.58%), setuju 13 orang (39.39%), kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Saya berusaha mencari cara baru untuk mengatasi kesukaran yang dihadapi. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36.36%), setuju 21 orang (63.64%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya menggunakan umpan balik untuk diri sendiri guna mengetahui seberapa baik saya bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 13 orang (39.39%), setuju 15 orang (45.45%), kurang setuju 4 orang (12.12%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu memberikan contoh dan teladan yang baik bagi orang lain. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33.33%), setuju 20 orang (60.61%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Atasan memberikan penghargaan dan pengakuan kepada karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27.27%), setuju 20 orang (60.61%), kurang setuju 1 orang (3.03%), dan tidak setuju 3 orang (9.09%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Saya selalu memastikan bahwa semua pekerjaan dilakukan sesuai dengan

rencana. Responden yang menjawab sangat setuju 16 orang (48.48%), setuju 16 orang (48.48%), kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Gaji yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21.21%), setuju 14 orang (42.42%), kurang setuju 6 orang (18.18%), tidak setuju 3 orang (9.09%), dan sangat tidak setuju 3 orang (9.09%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Atasan selalu memberikan perhatian kepada karyawan. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21.21%), setuju 15 orang (45.45%), kurang setuju 6 orang (18.18%), tidak setuju 3 orang (9.09%), dan sangat tidak setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Pekerjaan yang dibebankan atasan dapat saya selesaikan dengan baik dan tepat waktu. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 23 orang (69.69%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya menikmati persaingan dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 17 orang (51.52%), kurang setuju 7 orang (21.21%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

### ***Variabel Kinerja Karyawan (Y)***

Jawaban responden untuk pernyataan No. 1: Saya bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Responden yang menjawab sangat setuju 14 orang (42.42%), dan setuju 19 orang (57.58%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 2: Hasil pekerjaan saya sudah sesuai dengan target. Responden yang menjawab sangat setuju 11 orang (33.33%), setuju 19 orang (57.58%), dan kurang setuju 3 orang (9.09%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 3: Saya selalu teliti dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 15 orang (45.45%), dan setuju 18 orang (54.55%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 4: Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 9 orang (27.27%), setuju 22 orang (66.67%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 5: Saya tidak melakukan pekerjaan lain di waktu jam kerja. Responden yang menjawab sangat setuju 10 orang (30.30%), setuju 12 orang (36.36%), kurang setuju 10 orang (30.30%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 6: Hasil kinerja saya selama ini dijadikan penilaian berhasil atau tidaknya. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 18 orang (54.54%), kurang setuju 6 orang (18.18%), dan tidak setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 7: Saya selalu berdiskusi dengan rekan kerja saat timbul masalah dalam bekerja. Responden yang menjawab sangat setuju 12 orang (36.36%), setuju 19 orang (57.57%), dan kurang setuju 2 orang (6.06%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 8: Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang (21.21%), setuju 22 orang (66.67%), kurang setuju 2 orang (6.06%), tidak setuju 1 orang (3.03%), dan sangat tidak setuju 1 orang (3.03 %).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 9: Saya memiliki skill sesuai dengan pekerjaan saya. Responden yang menjawab sangat setuju 6 orang (18.18%), setuju 26 orang (78.78%), dan kurang setuju 1 orang (3.03%).

Jawaban responden untuk pernyataan No. 10: Saya memiliki kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan. Responden yang menjawab sangat setuju 8 orang (24.24%), setuju 23 orang (69.69%), dan kurang setuju 2 orang (6.06 %).

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas instrumen menggunakan *Analyst Correlate Bivariate* untuk mencari *Correlation Coefficient* dari *Product Moment Pearson* dengan SPSS. Kemudian dibandingkan dengan nilai r-tabel untuk  $\alpha = 0.05$  dengan derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ) sehingga didapat r-tabel. Untuk butir pernyataan dengan nilai koefisien korelasi r-hitung  $>$  r-tabel maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Karena jumlah responden yang digunakan untuk uji validitas sebanyak 33 orang, maka nilai r-tabel dapat ditentukan dari:  **$dk = n-2 = 33-2 = 31$** . Nilai r-tabel dengan  $dk = 31$  adalah **0,344**. Jadi, jika **r-hitung  $>$  0,344** maka item pertanyaan dinyatakan **valid**.

### **Uji Reabilitas**

Setelah melakukan uji validitas baru dilakukan uji reabilitas terhadap data tersebut dan didapatkan nilai *Cronbach Alpha* seluruh variabel berkisar antara 0 sampai 1 dan lebih cenderung mendekati angka 1, dengan demikian keseluruhan item dalam instrumen pengukuran dapat kategorikan sangat reliabel.

### Uji Asumsi Klasik

Pada output SPSS seperti gambar diatas diketahui bagian *normal P-P Plot of Regresion Standardized Residual*, dapat dijelaskan bahwa data-data (titik-titik) cenderung lurus mengikuti garis diagonal sehingga data dalam penelitian ini cenderung berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

**Tabel 2.** Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.678	6.826		1.125	.270	
	Pemberian_Motivasi	.249	.169	.263	1.476	.151	.543
							<b>1.842</b>

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah dengan SPSS, Tahun 2020

Pada ouput SPSS bagian tabel *Coefficients* diatas, semua angka *VIF* berada dibawah 5, hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas. Pola Scatterplot seperti pada gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas* pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai.

### Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda (*multiple linier regression method*), untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS dengan hasil data seperti pada tabel 5.9. diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = 7.678 + + 0,249 X + \epsilon$$

Berdasarkan persamaan diatas bahwa koefesien X<sub>3</sub> (pemberian motivasi) memiliki nilai positif yaitu 0,249. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pemberian motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara.

Sedangkan dari hasil analisis diperoleh hasil variabel pemberian motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga bertolakbelakang dengan penelitian terdahulu oleh Rido Sanjaya di tahun 2018, dimana hasilnya variabel motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

## **KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa pemberian motivasi secara parsial tidak ada berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. Namun, berbeda dengan dorongan yang sifatnya langsung kepada karyawan. Motivasi berupa support akan penambahan kedisiplinan akan menjadi nilai tambah untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, LePine, Wesson, 2009. *Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace*, International Edition, McGraw-Hill, New York.
- Dessler, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh, Jilid 2,. Jakarta : PT. Indeks.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani, 2000. *Manajemen*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Siagian, SP. 2003. *Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan*, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta.
- Suharyadi, Purwanto, SK. 2004. *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Buku 2. Jakarta : Salemba Empat.