
**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA
KARYAWAN PADA YAYASAN PENDIDIKAN GENESIS MEDAN**

Malpoja Lamitadewi¹, Tiur Rajagukguk²

¹Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

²Fakultas Ekonomi Universitas Methodist Indonesia

ABSTRAK

Motivasi kerja karyawan menjadi faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Yayasan Pendidikan Sekolah Genesis Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Sekolah Genesis Medan yang berjumlah 73 orang, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data menggunakan *self-reported questionnaire*. Hasil data analisis kuesioner yang dijawab oleh responden menyatakan bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci: Motivasi internal; Motivasi eksternal; Kinerja karyawan; motivasi

PENDAHULUAN

Dalam melakukan dan mengoperasikan kegiatannya, suatu institusi yang bergerak dalam bidang apapun akan berusaha mencapai tujuan perusahaannya. Keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh perusahaan, terutama bila mengingat bahwa era perdagangan bebas sudah dimulai, dimana iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda.

Hal ini memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, lebih efektif dan lebih produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi akan memacu tiap

perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya dengan memberikan perhatian pada aspek sumber daya manusia. Manusia dapat dipandang sebagai faktor penentu karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasikan dalam upaya mewujudkan tujuan perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan

memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan pekerjaan.

Wijayanto (2012 : 148) mendefinisikan motivasi sebagai faktor yang memengaruhi, menyalurkan dan memelihara perilaku individu. Motivasi sebagai suatu kekuatan dari dalam individu yang memengaruhi tingkatan, arahan dan persistensi dalam menunjukkan upaya pekerjaan. Dengan belajar teori motivasi, kita akan mendapat gambaran mengenai sifat karakteristik kepada karyawan yang tepat, pihak manajemen akan mendapatkan benefit, yaitu karyawan akan berusaha menunjukkan kinerja yang optimal.

Untuk memotivasi orang lain, kita dapat memberi penghargaan, menghargai, menciptakan pekerjaan yang lebih menarik, menjadi pendengar yang baik, memberi tantangan, serta menolong tapi tidak melakukan sesuatu bagi orang lain yang sebenarnya dapat dilakukan oleh dirinya sendiri. Salah satu hal yang dapat dilakukan manajer untuk memotivasi bawahannya adalah dengan memberikan *reward*. Agar pengaruh *reward* dapat digunakan

secara maksimal, manajer perlu menghormati keberagaman dan perbedaan individu. Secara jelas memahami apa yang orang lain inginkan dari suatu pekerjaan dan mengalokasikan *rewards* untuk memuaskan kebutuhan individu dan organisasi.

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Hal ini dimaksudkan agar apa pun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat berkerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif. Pada akhirnya para karyawan akan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin kerjalah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan diperusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja

akan tetap terjaga. Untuk memotivasi karyawan, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik mau pun rohaniiah.

Sesuai dengan uraian di atas, sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang pendidikan, sudah seharusnya memiliki karyawan yang penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan maka motivasi merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka peneliti mengidentifikasi masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Karyawan Yayasan Pendidikan Sekolah Genesis Medan

membutuhkan motivasi dalam meningkatkan kinerjanya.

2. Kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Sekolah Genesis Medan yang belum maksimal.

Perumusan masalah

Dalam penelitian ini peneliti merumuskan permasalahan yang akan dibahas adalah.

1. Apakah motivasi eksternal berpengaruh kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Genesis Medan?
2. Apakah motivasi internal berpengaruh kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Genesis Medan?
3. Apakah motivasi eksternal dan internal berpengaruh kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Genesis Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang dilakukan peneliti pada Yayasan Pendidikan Genesis Medan untuk:

1. Mengetahui pengaruh motivasi eksternal terhadap Yayasan Pendidikan Genesis Medan.
2. Mengetahui pengaruh motivasi internal terhadap Yayasan Pendidikan Genesis Medan.
3. Mengetahui pengaruh motivasi eksternal dan motivasi internal terhadap kinerja Yayasan Pendidikan Genesis Medan.

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Motivasi

Menurut Koontz (2010 : 115)
“Orang-orang tidak hanya berbeda

dalam kemampuan melakukan sesuatu tetapi juga dalam motivasi mereka melakukan hal itu. Motivasi orang bergantung pada kuat lemahnya motif yang ada. Motif berarti suatu keadaan di dalam diri seseorang (*inner-state*) yang mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan menyalurkan perilaku ke arah tujuan”

Peranan manusia dalam mencapai tujuan tersebut sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia bekerja pada suatu organisasi, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Adapun beberapa definisi motivasi beberapa para ahli dapat kita lihat pada penjelasan di bawah ini.

Menurut Sardiman (2011:73) “pengertian motivasi merupakan perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan”. Menurut Mulyasa (2012:112) “pengertian motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. Peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi”.

Menurut Uno (2014) “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”. Motivasi muncul karena adanya interaksi antara individu dengan situasi, sehingga berakibat pada individu-individu memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda-beda. Robbins (2010:55) mengatakan “motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dijelaskan pula kebutuhan (*needs*), diartikan suatu kekurangan secara fisik atau psikologi yang membuat keluaran tertentu terlihat menarik”.

Dalam definisi ini dapat difokuskan lagi pada upaya untuk mencapai tujuan yang mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan. Dalam pengertian di atas terdapat tiga unsur kunci dalam motivasi yaitu intensitas, arahan dan berlangsung lama (Robbins, 2010, 214).

- a. Intensitas mengacu kepada seberapa keras seorang berupaya
- b. Arah terkait kepada tujuan yang diharapkan akan dicapai, sehingga mempengaruhi bagaimana upaya itu dilakukan. Kaitannya dengan organisasi arah ini mengacu kepada hal-hal yang menguntungkan organisasi.
- c. Berlangsung lama, merupakan ukuran tentang berapa lama seorang dapat mempertahankan usahanya.

Dengan demikian motivasi merupakan ketentuan yang besar yang

dapat mendorong seorang untuk dapat mencapai sesuatu sasaran/tujuan yang telah ditetapkan. Semakin kuat motivasi seseorang maka akan semakin mudah untuk mendapatkan tujuan yang ditetapkan dan sebaliknya. Dan dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Tujuan Motivasi

Di dalam perusahaan motivasi berperan sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dalam memberikan motivasi kerja terhadap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dengan demikian berarti juga mampu memelihara dan meningkatkan moral, semangat dan gairah kerja, karena dirasakan sebagai pekerjaan yang menantang.

Program dengan cara ini suatu organisasi dapat mendorong berkembangnya motivasi berprestasi dalam suatu perusahaan, yang akan memacu tumbuh dan berkembangnya persaingan sehat antara individu/tim kerja dalam suatu perusahaan. Tetapi dalam individu setiap manusia tidak semua karyawan termotivasi lewat

lingkungan kerjanya yang biasa disebut dengan motivasi eksternal, tetapi ada juga karyawan yang termotivasi dari dalam dirinya sendiri (motivasi internal) tanpa ada motivasi khusus yang dia dapatkan dalam lingkungan kerjanya.

Motivasi Eksternal

Pengertian motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor eksternal 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.

Motivasi Internal

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika

motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus.

Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir, dan sebagainya.

Tabel 1
Perbedaan Motivasi Eksternal & Internal dalam Lingkungan Kerja

Motivasi Eksternal	Lingkungan Kerja 1. Upah gaji yang baik dan layak 2. Kondisi kerja yang baik 3. Supervisi yang baik
Motivasi Internal	Lingkungan Kerja 1. Pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya / menyenangkan 2. Pekerjaan yang menarik 3. Pekerjaan yang menantang

Tabel di atas adalah pandangan dari Werther dan Davis (2010) yang membedakan lingkungan kerja motivasi eksternal dan internal, berikut aspek-aspek dari lingkungan kerja diatas terdiri dari:

1. Motivasi Eksternal

- a) Pemberian upah/gaji untuk memenuhi kebutuhan fisik minimal maupun untuk kebutuhan hidup minimal. Tanpa upah/gaji yang layak

sulit untuk mengharapkan atau bahkan memaksa SDM agar memberikan kontribusi maksimal dalam melaksanakan tugas pokoknya.

- b) Kondisi kerja yang baik, perasaan puas dan senang dalam bekerja di lingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/nonmaterial. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut faktor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termasuk penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan dan peralatan kerja yang mutakhir dan lain-lain. Sedangkan faktor psikis/nonmaterial mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain.
- c) Supervisi yang baik sebagai kegiatan mengamati, menilai dan membantu SDM agar bekerja secara efektif dan efisien, merupakan salah satu kegiatan perilaku organisasi, karena tujuan untuk terus menerus memperbaiki, meningkatkan dan menyempurnakan keterampilan dalam bekerja.

2. Motivasi Internal

- a) Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan kompleks juga akan menyenangkan, jika dikerjakan dalam suasana kerja yang saling

bantu membantu dan tolong menolong atau dalam suasana kerjasama yang efektif dan efisien.

- b) Pekerjaan yang menarik, setiap SDM akan menyenangi bekerja dalam bidang yang sesuai dengan potensi, latar belakang pengalaman, pendidikan, keterampilan dan keahlian atau profesionalisme yang dikuasainya. Kesesuaiannya itu membuat pekerjaannya dirasakan menarik karena mencakup sesuatu yang sudah dikenal dan dipahaminya.
- c) Pekerjaan yang menantang, motivasi kerja tidak saja timbul karena pekerjaan yang menyenangkan, tetapi juga yang menantang untuk mencapai suatu prestasi, sebagai sukses yang diinginkan oleh setiap pekerja (SDM). Dengan kata lain pekerjaan yang menantang cenderung akan menimbulkan motivasi berprestasi melalui kemampuan berkompentisi secara sehat dalam arti jujur dan sportif, sejalan dengan kemampuan bekerjasama yang efektif dan efisien.

Pengertian Kinerja

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk

kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan.

Menurut Huges (2011:302) "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama". (*Performance is the result or the overall success rate of a person during a certain period in carrying out the task compared with a range of possibilities, such as the standard of the work, the target or targets or criteria that have been determined in advance and has agreed*).

Bernardin dan Russell (2011:379) menyebutkan bahwa: "Kinerja didefinisikan sebagai catatan hasil yang dihasilkan pada fungsi pekerjaan atau aktivitas tertentu selama jangka waktu tertentu".

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilakukan dan tidak dilakukan dengan karakteristik kinerja individu. Pendapat di atas

didukung oleh pernyataan dari Sunarto (2011), yaitu:

“Kinerja yang tinggi dapat tercapai oleh karena kepercayaan (*trust*) timbal balik yang tinggi diantara anggota-anggotanya artinya para anggota mempercayai integritas, karakteristik, dan kemampuan setiap anggota lain. Untuk mencapai kinerja yang tinggi memerlukan waktu lama untuk membangunnya, memerlukan kepercayaan, dan menuntut perhatian yang seksama dari pihak manajemen”.

Sedangkan pengertian kinerja menurut Bernardin dan Russel (2014:379) “Bahwa kinerja dilihat dari hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode tertentu”.

Sedangkan menurut Robbins (2010) adalah “dua individu atau lebih, berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu”.

Menurut Robbins (2010:120) yang menjadi indikator-indikator dalam penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Prestasi kerja, ketika tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.
2. Pencapaian target, pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk dievaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam

menyelesaikan beban dan pekerjaannya.

3. Keterampilan, yang meliputi sekumpulan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.
4. Kepuasan, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan,
5. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Timpe (2010) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh dua faktor:
 - a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan tinggi
 - Kerja keras
 - b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan mudah
 - Nasib baik
 - Bantuan dari rekan-rekan
 - Pemimpin yang baik
2. Kinerja yang buruk dipengaruhi dua faktor:
 - a. Internal (pribadi)
 - Kemampuan rendah
 - Upaya sedikit
 - b. Eksternal (lingkungan)
 - Pekerjaan sulit
 - Nasib buruk
 - Rekan-rekan kerja tidak produktif
 - Pemimpin yang tidak simpatik

Hubungan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja

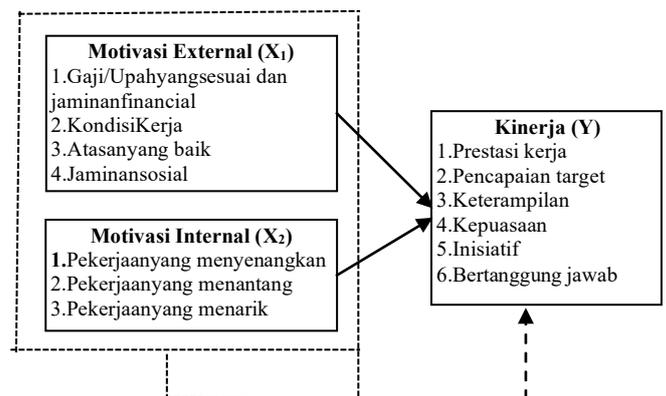
Peningkatan kinerja adalah suatu kemampuan untuk melakukan kegiatan yang menghasilkan suatu produk atau hasil kerja sesuai dengan mutu yang ditetapkan dalam waktu yang lebih singkat dari seorang tenaga kerja. Setiap organisasi pada dasarnya akan memiliki kebijakan yang berbeda-beda terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya guna mencapai produktivitas kerja karyawan. Dalam pencapaian yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain adalah adanya motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan stres kerja karyawan bertambah. Keempat yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut diharapkan mampu memberikan jalan bagi karyawan guna mencapai produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan membutuhkan apresiasi penuh atas pekerjaannya, mendapatkan suasana yang nyaman dalam pekerjaan, keamanan dalam bekerja, gaji/upah yang baik, pekerjaan yang menarik dan disiplin yang bijaksana dari setiap manajer. Salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kurangnya semangat kerja karyawan dimana salah satu di dalamnya adalah masalah motivasi kerja yang kurang dilakukan pada suatu manajer perusahaan.

Motivasi kerja adalah kondisi atau keadaan dalam suatu perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan yang lebih besar dari sebelumnya, maka dari itu motivasi kerja sangat berperan penting dalam mendapat produktivitas yang maksimal. Karena tujuan dari motivasi kerja adalah memberikan semangat kerja kepada setiap karyawan agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Dampak yang terjadi apabila di dalam perusahaan tidak ada motivasi kerja, dimana karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan biasa-biasa saja dan kurang semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Di bawah ini adalah gambar kerangka berpikir penelitian ini.

Gambar 1
Kerangka Berpikir



Keterangan :
Parsial : _____
Simultan :

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang diberikan peneliti yang

diungkapkan dalam pernyataan yang dapat diteliti. Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diungkapkan di atas penulis memberikan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H₂: Motivasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H₃: Motivasi eksternal dan internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subjek atau objek yang berada di wilayah dan mempengaruhi syarat tertentu yang berkaitan dan mempunyai hubungan terhadap masalah dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Sekolah Yayasan Pendidikan Genesis Medan yang berjumlah 73 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi yang akan dijadikan objek dalam melakukan penelitian dan pengujian data. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik penarikan *sampling* jenuh. Menurut Sugiyono. (2012) dikemukakan tentang *sampling* jenuh, yaitu teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah *sensus*,

dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Pada penelitian ini jumlah populasinya sebesar 73 orang, karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka metode penarikan sampel yang penulis pilih adalah *sampling* jenuh atau *sensus*.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Berdasarkan hipotesis yang diajukan, maka variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- Variabel bebas (*independent variable*), meliputi Motivasi Internal (X₁), dan Motivasi Eksternal (X₂).
- Variabel terikat (*dependent variable*), dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana cara mengukur suatu variabel. Dalam penelitian ini, definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi Eksternal (X₂)

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal yang dikendalikan oleh manajer, yaitu meliputi penghargaan, kenaikan pangkat dan tanggungjawab. 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 tanggungjawab.

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.

2. Motivasi Internal (X_1)

Motivasi internal merupakan motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang. Efek motivasi terhadap kinerja karyawan akan tercipta jika motivasi internal ini sudah ada. Motivasi internal berperan penting dalam menciptakan prestasi kerja yang tinggi dan terus menerus. Banyak perlakuan yang dapat dilakukan dalam meningkatkan motivasi internal, antara lain memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Memberikan kesempatan melanjutkan pendidikan serta membuka peluang bagi promosi karir.

3. Kinerja (Y)

Kinerja menurut Robbins (2012) adalah “dua individu atau lebih

yang berinteraksi dan saling bergantung, yang menggabungkan untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Seperti prestasi kerja, pencapaian target, keterampilan, kepuasan, inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam mencari dan mengumpulkan data, penulis melakukan teknik pengumpulan data dengan cara pengisian kuesioner oleh responden. Pengisian kuesioner diukur dengan menggunakan skala likert yang terdiri atas: selalu, sering, kadang-kadang, pernah, tidak pernah. Kelima penilaian tersebut diberi bobot sebagai berikut :

1. Jawaban selalu diberi bobot 5
2. Jawaban sering diberi bobot 4
3. Jawaban kurang sering diberi bobot 3
4. Jawaban tidak sering bobot 2
5. Jawaban sangat tidak sering diberi bobot 1

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kuantitatif untuk menguji hipotesis penelitian,

Untuk melihat adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan digunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda tersebut bertujuan untuk melihat ada tidaknya pengaruh yang signifikan antara motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja pegawai

Sekolah Yayasan Pendidikan Ganesis Medan.

Untuk menganalisis data ke dalam regresi linier berganda tersebut digunakan software SPSS. Adapun fungsi regresi linier berganda penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
a = Kostanta
X₁ = Motivasi Eksternal
X₂ = Motivasi Internal
b₁ b₂ = Koefisien regresi
e = Standar *error*

Instrumen penelitian (kuesioner) yang baik harus memenuhi persyaratan yaitu valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner perlu dilakukan pengujian, penelitian ini mempunyai beberapa penguji, yaitu:

Uji Validitas dan Reliabilitas kuesioner.

Kuesioner penelitian sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data penelitian, terlebih dahulu dilakukan uji coba untuk menguji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk melihat ketepatan dan kecermatan instrumen dalam melakukan fungsinya sebagai alat ukur. Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir.

Semua butir pertanyaan pada variabel motivasi eksternal (10 butir

pertanyaan), motivasi internal (10 butir pertanyaan) dan kinerja (10 butir) dinyatakan valid.

Untuk mendapatkan *instrument* yang *reliable*, dilakukan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk melihat sejauh mana hasil suatu pengukuran *instrument* dipercaya dan dapat dipertanggungjawabkan. Semua variabel penelitian dinyatakan reliabel; motivasi eksternal (*Cronbach Alpha*: 0,834), motivasi internal (*Cronbach Alpha*: 790), dan kinerja (*Cronbach Alpha*: 0,905),

Uji Asumsi Klasik

Pada kaidah statistik *ekonometrika*, apabila menggunakan regresi linier berganda, perlu melakukan pengujian terlebih dahulu terdapat kemungkinan pelanggaran asumsi klasik, yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi linear berganda dapat digunakan atau tidak.

a. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas Data bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dan garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

Pada penelitian ini, hasil data responden dinyatakan normal.

sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF lebih kecil dari 5, maka dalam model tidak terdapat multikolinieritas.

Dalam penelitian ini, nilai VIF lebih kecil dari 5, sehingga tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi linier digunakan analisis residual berupa grafik sebagai dasar pengambilan keputusan dalam sebuah penelitian. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji hipotesis dengan F-test digunakan untuk menguji hubungan variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan:

$$H_0: \beta_1; \beta_2 = 0$$

Artinya secara bersama-sama tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 X_2) yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Perguruan Pendidikan Genesis Medan sebagai variabel terikat (Y).

$$H_1: \beta_1; \beta_2 \neq 0$$

Artinya secara bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1 dan X_2) yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Adapun kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$.

Analisis data (Lampiran 1) menyatakan bahwa hasil uji simultan (uji F) pada analisis motivasi eksternal (X_1) dan motivasi internal (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Signifikansi Parsial (uji t)

Uji hipotesis dengan t-test digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki hubungan signifikan atau tidak dengan variabel terikat secara individual untuk setiap variabel. Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

$$H_0: b_1; b_2 = 0$$

Artinya secara parsial tidak terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Genesis Medan sebagai variabel terikat (Y).

$$H_1: b_1; b_2 \neq 0$$

Artinya secara parsial terdapat hubungan yang positif dan signifikan dari variabel bebas (X_1, X_2) yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Yayasan Perguruan Genesis Medan sebagai variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_0 diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hasil uji parsial (Lampiran 2) pada analisis motivasi eksternal (X_1) dan motivasi internal (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh kesimpulan bahwa motivasi eksternal (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan motivasi internal (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y).

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat terdapat penelitian ini. Jika R^2 semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil analisis data menyatakan bahwa R^2 sebesar 0,694. Sehingga kontribusi nilai motivasi eksternal dan motivasi internal dalam mempengaruhi nilai kinerja adalah sebesar 69,4%. Sementara sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi variabel lain di luar model penelitian.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan oleh peneliti maka diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial (uji t) pada analisis motivasi eksternal (X_1) dan motivasi internal (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh kesimpulan bahwa motivasi eksternal (X_1) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dan motivasi internal (X_2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja (Y).
2. Hasil uji simultan (uji F) pada analisis motivasi eksternal (X_1) dan motivasi internal (X_2) terhadap

kinerja (Y) diperoleh hasil bahwa motivasi eksternal dan motivasi internal secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

3. Hasil pengujian koefisien determinasi terhadap analisis motivasi eksternal (X_1) dan motivasi internal (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh hasil nilai R-Square 0,694. Sehingga kontribusi nilai motivasi eksternal dan motivasi internal dalam mempengaruhi nilai kinerja adalah sebesar 69,4%.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas maka peneliti merumuskan saran penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi eksternal Yayasan Pendidikan Genesis Medan, selain itu juga diperlukan motivasi internal yang dilaksanakan secara berkala dan disesuaikan dengan divisi kerja dari pegawai sehingga pegawai bersemangat dalam bekerja dan kinerjanya pun meningkat.
2. Untuk menciptakan kinerja karyawan yang maksimal pada Yayasan Pendidikan Genesis Medan maka sangat diperlukan adanya motivasi eksternal dan motivasi internal.
3. Motivasi eksternal dan motivasi internal yang ditetapkan di Yayasan Pendidikan Genesis Medan maka harus dilaksanakan secara tegas dan harus dilaksanakan evaluasi terhadap kebijakan motivasi eksternal dan motivasi internal yang telah

ditetapkan oleh Yayasan Pendidikan Genesis Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bernardin, Russel. 2011. **Human Resource Management. New Jersey: International Editions** Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Hughes, Edgar Owen. 2011. **Public Management and Administration**, St. Martin'S, United States of America.
- Koontz, Harold. 2010. **Manajemen**. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, P. Stephen. 2010. **Manajemen**. Jilid 2, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sardiman. A.M. 2011. **Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar**. Jakarta: PT. Rajagrafindo.
- Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung: Alfabeta
- Sunarto. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik**. Yogyakarta: Penerbit Amus.
- Timpe, A. Dale. (2010). **Kinerja**. Jakarta: PT. Gramedia.
- Uno, Hamzah B. 2014. **Teori Motivasi dan Pengukurannya**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Werther, B. William dan Keith Davis. 2010, **Human Resources and Personnel Management**, New

York: McGraw-Hill Book
 Company

Wijayanto, Dian. 2011. *Pengantar
 Manajemen*. Jakarta: Gramedia
 Pustaka Utama.

Lampiran 1
Hasil Uji Hipotesis secara Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3,444	3,709		-,929	,357
1 Motivasi Eksternal	,953	,207	,697	4,606	,000
Motivasi Internal	,231	,232	,151	,997	,323

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 2
Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4068,230	2	2034,115	67,002	,000 ^b
Residual	1791,190	59	30,359		
Total	5859,419	61			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), motivasi eksternal, motivasi internal

Lampiran 3

Hasil Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,833 ^a	,694	,684	5,50991	,694	67,002	2	59	,000	1,619

a. Predictors: (Constant), motivasi eksternal, motivasi internal

b. Dependent Variable: kinerja