BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada sebuah organisasi pasti terdapat sumber daya manusia yang memiliki peran penting sebagai unsur pelaksana atau penggerak dari suatu organisasi. Apabila tidak ada sumber daya manusia dalam organisasi maka hanya menjadi suatu kata saja tidak ada suatu kegiatan didalam kehidupan nyata. Sumber daya manusia menjadi suatu kendala yang dihadapi setiap organisasi, karena tidak semua sumber daya manusia dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Hal ini dapat mempengaruhi suatu kinerja organisasi dalam memperoleh hasil yang baik untuk mencapai tujuan.

Sumber daya manusia di organisasi harus dikelola secara professional supaya terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan serta kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan ini adalah kunci utama bagi organisasi untuk memiliki pilihan untuk tumbuh secara menguntungkan. Pegawai mempunyai peran yang strategis didalam organisasi, yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas organisasi karena mempunyai bakat, tenaga, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi agar bekerja lebih rajin (Permansari: 2013 : 1).

Motivasi individu untuk menyelesaikan suatu tindakan muncul dengan alasan bahwa ia ingin memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya terpenuhi, motivasinya akan menurun. Kemudian berkembang pemikiran bahwa motivasi diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Apabila tujuan tercapai, biasanya motivasi juga akan menurun. Dengan demikian, motivasi dapat dikembangkan ketika kebutuhan dan tujuan baru muncul. Jika pemenuhan kebutuhan merupakan kepentingan manusia, maka tujuan dapat menjadi kepentingan manusia ataupun organisasi.

Pekerja di satu sisi melaksanakan pekerjaan mengharapkan kompensasi buat menggapai kebutuhan nya dan lainnya untuk mencapai tujuan mereka sendiri dan disisi lain untuk mewujudkan kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja organisasi diwujudkan oleh kumpulan kinerja dari semua pekerja untuk menggapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan, upaya serta kemauan yang terdapat dalam diri manusia yang mengaktifkan, berikan energi dan memusatkan sikap dalam pelaksaaan tugas dilingkungan pekerjaannya. Motivasi menjadi salah satu faktor penting bagi tumbuhnya kinerja dalam sebuah organisasi. Bagaimanapun tiap pegawai hendak terpacu untuk bekerja lebih keras bila mempunyai motivasi untuk bekerja.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk menggapai tujuan pribadinya, maka mereka wajib meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pegawai, maka akan meningkatkan juga kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, ataupun organisxasi.

Performance diartikan sebagai kinerja, hasil kerja ataupun prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna yang luas, bukan cuma sebagai hasil kerja, namun juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan tentang dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja ditunjukkan bagaimana proses berlangsungnya kegiatan untuk menggapai tujuan tersebut.

Dalam penilaian, dilakukan *riview* antara atasan dan bawahan untuk mengetahui apakah terdapat kesalahan dalam proses kinerja. Berdasarkan hasil *riview*, diberikan umpan balik untuk melakukan koreksi terhadap perencanaan kinerja. Terhadap hasil kerja, dilakukan evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja dilakukan terhadap hasil kerja individu dan organisasi. Atas dasar evaluasi kinerja dapat dirumuskan umpan balik yang akan diberikan untuk tahapan proses kinerja yang akan datang.

Balai Riset dan Standardisasi Industri Medan mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan kegiatan penelitian / riset dan standardisasi serta sertifikasi Industri. Balai Riset dan Standardisasi Industri mempunyai fungsi untuk:

1. Melaksanakan penelitian dan pengembangan teknologi Industri pada bahan baku, bahan penolong, proses, peralatan / mesin, dan hasil produk serta penanggulangan pencemaran Industri.
2. Penyusunan program dan pengembangan kompetensi di bidang jasa Riset / Litbang.
3. Perumusan dan penerapan standar , pengujian dan sertifikasi dalam bidang bahan baku, bahan penolong, proses, peralatan / mesin dan hasil produk.
4. Melaksanakan pemasaran, kerjasama, promosi, pelayanan informasi, sosialisasi, dan pendayagunaan hasil hasil Riset / Litbang.
5. Melaksanakan urusan kepegawaian, keuangan, tata persuratan, perlengkapan, kearsipan, rumah tangga, koordinasi penyusunan bahan rencana program, pentiapan bahan evaluasi dan pelaporan.

Tabel 1. 1

Capaian Rencana Aksi Kinerja Per Triwulan Berdasarkan Rencana Aksi TA.2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Capaian	Triwulan I (%)		Triwulan II (%)		Triwulan III (%)		Triwulan IV (%)	
					Fisik		Fisik		Fisik		Fisik	
					S	R	S	R	S	R	S	R
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
6	Memperkuat Akuntabilitas Kinerja Organisasi	Tingkat maturitas pengendalian internal (SPIP)	Nilai 3,7	Nilai 3,65	25	25	50	50	75	75	100	98.6
		Nilai akuntabilitas kinerja	Nilai 80.1	Nilai 83,95	25	25	50	50	75	75	100	104.8
7	Memperkuat Sarana Prasarana Litbang dan	Indeks sarana dan prasarana litbang	Indeks 80	Indeks 82,77	25	25	50	50	75	75	100	103

	Layanan Publik											
		Indeks sarana prasarana layanan publik	**Indeks 97**	**Indeks 100**	**25**	**25**	**50**	**50**	**75**	**75**	**100**	**103, 1**
					…	**…**	**…**	**…**	**…**	**…**	**100**	

Sumber : Data Capaian aksi perjanjian kinerja per Triwulan berdasarkan Rencana Aksi TA. 2020 di Balai Riset dan Standardisasi Industri – Kementerian Perindustrian Medan.

Data lengkap terlampir

Masalah motivasi merupakan suatu penurunan aktivitas karena kurangnya dorongan, atau kebosanan, atau stress sebagai akibat terlalu besarnya tantangan. Oleh karena itu, pemimpin perlu mengidentifikasi aktivitas pengembangan yang meningkatkan daya pekerja dalam perannya. Di samping itu, me-*review* tugas yang telah didelegasikan pada pekerja, barangkali terlalu renggang. Apabila target di Balai Riset dan Standardisasi Industri Medan tidak tercapai, maka anggaran tahun berikutnya bisa di kurangin.

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Indikator kerja yang tidak tercapai adalah tingkat maturitas pengendalian internal. Indikator kinerja tingkat maturitas SPIP tercapai disebabkan oleh tidak dinilainya tingkat maturitas SPIP Balai Riset dan Standardisasi Industri (Baristand). Baristand Industri Medan telah menyiapkan laporan SPIP (Daftar resiko, Peta Resiko, dan LKK SPIP) Tahun 2020, menyusun laporan semester dan membudaya SPIP agar mendapat nilai yang lebih baik dari tahun sebelumnya. Sesuai dengan surat edaran Irjen No 331/II–IND/XII/2020, Baristand Industri Medan tidak dilakukan penilaian karena Nilai SPIP sudah diatas 3 dan dapat menggunakan nilai tahun sebelumnya yaitu 3,65, sedangkan target yang ditetapkan meningkat menjadi 3,7. Untuk pencapaian indikator pada tahun-tahun berikutnya maka Balai Standardisasi dan Industri Medan tetap membudayakan SPIP dan melakukan inovasi-inovasi yang terbarukan dibagian pelayanan terutama dibagian Teknologi Informasi.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka motivasi dengan kinerja organisasi merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Melihat akan pentingnya motivasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka penulis tertarik untuk meneliti tentang "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja organisasi pada Balai Riset dan Standardisasi Industri-Kementerian Perindustrian Medan".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka rumusan masalahnya adalah : Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja

organisasi pada Balai Riset dan Standardisasi Industri – Kementerian Perindustrian Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah digunakan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan yaitu: Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi pada Balai Riset dan Standadisasi Industri – Kementerian Perindustrian Medan.

1.4 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, sebagai syarat menyelesaikan studi S1
2. Bagi organisasi, sebagai bahan masukan bagi organisasi dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi. Dan akan jadi bahan pertimbangan untuk menetapkan kebijakan organisasi yang berhubungan dengan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi
3. Bagi Universitas HKBP Nomensen, sebagai literatur tambahan di Perpustakaan dalam bidang penelitian mengenai pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja organisasi.
4. Bagi pihak lain, sebagai referensi tambahan dalam rangka mengadakan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA BERFIKIR DAN RUMUSAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata *mevore*, yang artinya dorongan daya batin atau menggerakkan, sedangkan *motivation* artinya mendorong untuk berperilaku atau berusaha. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif sehingga akan berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan yang telah ditentukan (Karlina dan Rosento 2019 : 117-118). Motivasi menurut Kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang secara sadar ataupun tidak sadar buat melaksanakan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha yang dapat membuat seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak untuk melakukan sesuatu karena mereka ingin mencapai tujuan yang ideal (Tsauri : 2014 : 124) .

Menurut Nawawi dikutip dalam (Tannady : 2017: 188) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab bagi seseorang dalam perilaku, dimana perilaku ini dilakukan secara sadar, sedangkan motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk bersedia melakukan sesuatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Safaria dikutip dalam (Tannady : 2017 : 188) motivasi merupakan sebuah proses yang dimulai dengan adanya kekurangan, dimana kekurangan tersebut dapat berupa psikologis maupun fisiologis, yang kemudian diarahkan untuk mencapai sebuah tujuan.

Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama demi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Atau, jika ada motivasi yang tinggi berasal dari pegawai, ini adalah suatu

jaminan bagi pencapaian organisasi pada mencapai tujuannya. Dilihat dari pengertian tentang motivasi diatas dikatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dukungan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau pegawai untuk menyelesaikan sesuatu atau pekerjaan, karena terdapat rangsangan asal luar baik itu berasal dari atasan dan adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas yang diberikan serta dilakukan pada organisasi.

2.1.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja menurut Mangkunegara dikutip dalam (Munawar 2019: 26-27) meliputi:

1. Kerja keras, ialah melaksanakan aktivitas dengan segenap kemampuan yang dimiliki.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan apa yang akan terjadi dikemudian hari dan rencana akan hal tersebut.
3. Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.
4. Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.
5. Orientasi tugas/sasaran, yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan serta tanggungjawab.
6. Ketekunan, ialah upaya berkesinambungan untuk menggapai tujuan tertentu tanpa gampang menyerah sampai mencapai keberhasilan.
7. Pemanfaatan waktu, yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Yakup: 2017: 279 terdiri dari:

1. Dorongan Untuk memenuhi kebutuhan pokok
2. Rasa aman dalam bekerja
3. Jaminan Kesehatan dan hari tua

4. Adanya penghargaan prestasi kerja
5. Mengembangkan diri untuk kemajuan
6. Rasa ingin tahu penggunaan cara-cara baru

2.1.3. Membangun Motivasi

Menurut Wibowo : 2014 : 324 - 326 strategi memotivasi wajib bisa menjamin bahwa lingkungan dimana mereka bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk membangun motivasi

1. Menilai sikap

   Adalah manajer harus bisa untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara mereka bertindak terhadap semua orang yang mereka temui.

   Dorongan utama dengan kuat mempengaruhi perilaku motivasional. Hal ini kemudian penting buat memahami asumsi dan prioritas, memberi perhatian terutama pada ambisi pribadi serta organisasi, sehingga akibatnya bisa memotivasi orang lain dengan efektif. Jika kita fokus pada pekerjaan, kita akan sangat termotivasi dan karier kita akan mendapat keuntungan dan keberhasilan.

   Manajer perlu memastikan bawahannya mengetahui peran dan arti penting mereka. Manajer wajib menampilkan kompetensi pada setiap peluang, sehingga bawahan percaya atas keahlian pemimpinnya. Disamping itu, manajer perlu memperbaiki *order and control* atau perintah dan pengendalian, dengan menggunakan manajemen kolaborasi.

2. Menjadi Manajer yang baik

   Manajer sering mengikuti kursus-kursus mempelajari kepemimpinan, namun *good leaders* (pemimpin yang baik), tidak perlu menjadi *good managers* (manajer yang baik). Seorang manajer yang baik memiliki ciri yaitu:

   a) Mempunyai komitmen untuk bekerja
   b) Melakukan kolaborasi dengan bawahan

c) Mempercayai orang
d) Loyal pada teman sekerja
e) Menghindari politik kantor

3. Memperbaiki komunikasi

Komunikasi antara manajer dengan bawahan dicoba dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail secepat mungkin. Informasi menyangkut apa yang hendak diberitahukan manajer ataupun apa yang ingin mereka tahu. Beberapa perlengkapan komunikasi bisa dipergunakan seperti elektronik, pertemuan, jurnalisme internal, *internal marketing*, papan pengumuman serta telepon.

4. Menciptakan budaya tidak menyalahkan

Tiap orang memiliki tanggung jawab wajib bisa menerima kegagalan. Namun untuk memotivasi secara efektif dibutuhkan budaya tidak menyalahkan. Kesalahan harus dikenal, dan kemudian menggunakannya untuk memperbaiki kesempatan pada pencapaian masa depan.

5. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar asal area motivasional merupakan kerja sama, yang wajib diberikan manajer kepada bawahan serta sebaliknya diharapkan dari mereka. Merupakan penting mengawasi dan mendukung bawahan, tapi harus dipastikan tidak merusak motivasi ditempat pekerjaan

Membagikan insentif yang murah ataupun gampang merupakan metode yang simple serta berarti untuk memenangkan dan memelihara kerja sama. Perihal tersebut bisa dicoba dengan cara menyampaikan pengakuan didepan publik, memberi penghargaan tertulis, serta lewat pertemuan yang meningkatkan moral.

Menurut Alchemy (2012:1) langkah yang dapat digunakan para pemimpin untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai yaitu:

1. Tingkatkan motivasi kerja karyawan melalui *training*. Terkadang menekuni sebuah pekerjaan yang sama setiap harinya, membuat sebagian besar pegawai merasa jenuh dan bosan. Untuk mengembalikan motivasi pegawai, anda perlu

mengadakan *training* khusus bagi para pegawai. Misalnya saja mengadakan pembinaan untuk meningkatkan ketrampilan kerja mereka.

2. Berikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi. Tidak ada salahnya jika Anda memberikan *reward* khusus bagi pegawai yang berprestasi. Dapat berbentuk bonus ataupun insentif, maupun berbentuk hadiah kecil yang dapat mewakili ucapan terimakasih perusahaan atas prestasi para pegawai.

3. Adakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara pegawai dan perusahaan. Membangun kekeluargaan antara pihak pegawai dan atasan perusahaan, menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2.1.4. Pengertian Kinerja Organisasi

Setiap individu memiliki potensi untuk dapat bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kapasitas untuk bertindak dapat di peroleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau di pelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya daktualisasi pada waktu tertentu saja. Potensi buat berperilaku tertentu itu di sebut dengan *ability* (kemampuan), sedangkan ekspresi asal potensi dikenal sebagai *performance* (kinerja) (Suwaji : 2019 : 50).

Menurut Sinambela dikutip dalam (Sinambela dan Sinambela 2019 : 31) umumnya, organisasi berada dalam lingkungan yang bergejolak dengan sumber daya terbatas, sedangkan ancaman terhadap pertumbuhan dan kelangsungan hidupnya agak lazim terjadi. Dalam lingkungan demikian, organisasi bukan saja harus memenuhi beberapa rangkaian persyaratan organisasi antara lain mendapatkan sumber daya, efisiensi, pembauran organisasi, unsur kepuasan kerja pegawai, akan tetapi juga harus memenuhi persyaratan perilaku tertentu sehubungan dengan para anggotanya, yakni keanggotaan yang stabil, prestasi peranan yang dapat diandalkan, tingkah laku yang spontan, serta inovatif berasal dari pegawai. Peranan manajemen dalam keadaan demikian adalah mengorganisasi dan memanfaatkan sumber daya yang tersedia sedemikian rupa

sehingga mampu menekan dari dalam sampai seminimal mungkin dan akan memperlancar tujuan akhir organisasi.

Kinerja organisasi adalah tingkatan pencapaian yang dapat dibuat dan mencerminkan kemajuan suatu organisasi, dan merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi. Kinerja dapat juga dikatakan sebagai sebuah hasil *(output)* berasal dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber- sumber tertentu yang dipergunakan (*input*).

Menurut Mathis dikutip dalam (Karlina dan Rosento 2019 : 81) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja setiap orang dan kelompok kerja dalam organisasi

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Wibowo yang dikutip dalam (Munawar 2019 : 26- 28) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1) Tujuan, adalah keadaan unggul yang ingin dicapai di kemudian hari. Dengan demikian, tujuan memberikan arah kemana kinerja wajib dilakukan. Atas dasar arah tadi, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, dibutuhkan kinerja individu, kelompok, serta organisasi.
2) Standar, ialah suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak bisa diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Standar menanggapi pertanyaan mengenai kapan kita tahu kalau kita berhasil maupun gagal.
3) Umpan balik ialah masukan yang digunakan buat mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, serta pencapaian tujuan. Dengan menggunakan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya bisa dilakukan perbaikan kinerja. Umpan balik melaporkan kemampuan, baik kualitas ataupun kuantitas, pada mencapai tujuan yang telah didefinisikan oleh standar. Umpan

balik paling utama ketika kita mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya.

4) Alat atau sarana adalah aset yang dapat digunakan untuk membantu mencapai tujuan dengan sukses. Alat atau sarana adalah elemen pendukung untuk mencapai tujuan. Tanpa alat tidak dapat melakukan pekerjaan.
5) Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan dengan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang bersangkutan dengan pekerjaan yang dibutuhkan guna mencapai tujuan.
6) Motif adalah alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pegawai dengan insentif berbentuk uang, memberikan pengakuan, menentukan tujuan menantang, menentukan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melaksanakan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang dibutuhkan serta menghapuskan tindakan yang berdampak disintensif.
7) Peluang, pekerja perlu menerima kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

Menurut Bastian yang dikutip dalam(Tsauri,: 2014 : 95) bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan derajat pencapaian sasaran/tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan komponen indikator berikut ini :

1. Indikator masukan (*inputs*) merupakan semua yang diperlukan agar organisasi bisa membentuk produknya, baik barang atau jasa yang mencakup sumber daya manusia, informasi, kebijakan dan lain sebagainya.
2. Indikator keluaran (*outputs*) yaitu sesuatu yang diharapkan dapat langsung diraih berasal dari suatu kegiatan yang berupa fisik ataupun nonfisik.

3. Indikator hasil (*outcomes*) yaitu segala sesuatu yang berhubungan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan.
4. Indikator dampak (*impacts*) adalah dampak positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

2.2 Tinjauan Empiris

2.2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang dipakai penulis adalah sebagai pedoman dalam penyusunan penelitian. Tujuannya yaitu untuk mengetahui hasil yang dilakukan peneliti terdahulu, sekaligus perbandingan serta ilustrasi yang dapat mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis:

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Ragil Permansari (2013)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Augrah Raharjo Semarang	uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji determinasi (R^2), uji simultan (F) dan uji parsial (t) uji normalitas dan uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisi	Motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang. Motivasi dan

			tas	lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang
2	Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019)	Pengaruh Motivasi, Kompetensi , Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda , uji hipotesis dan uji koefisien determinasi	Pengaruh variabel motivasi secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Secara serempak motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

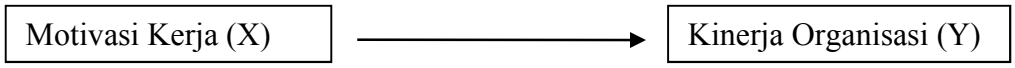
				kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang
3	Anton Panjaitan	Pengaruh Motivasi, Stress, dan rekan kerja terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris pada kantor Akuntan Publik DKI Jakarta)	Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Statistik Deskriptif	Pengaruh stres dalam meningkatkan kinerja seorang auditor berpengaruh negative. Motivasi dan rekan kerja diketahui memiliki kecenderungan besar dalam peningkatan kinerja auditor yaitu berpengaruh positif. Berdasarkan hasil uji t parsial diketahui bahwa ada dua variabel yang signifi kan pengaruhnya terhadap kinerja auditor yaitu motivasi dan stres sedangkan rekan kerja pengaruhnya tidak signifikan.

2.2.2. Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja adalah dorongan bagi seseorang untuk bersedia melakukan sesuatu pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Tanpa terdapatnya motivasi berasal dari para pegawai buat bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan tidak akan tercapai. Sedangkan kinerja organisasi ialah indikator tingkatan

prestasi yang dapat dicapai serta mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, dan merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.

Menurut Anton Panjaitan (2014 : 2), jikalau pegawai bekerja keras serta melakukan pekerjaannya dengan baik, sering diartikan pegawai tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika pegawai tidak melakukan pekerjaannnya dengan baik atau tidak relatif keras mencoba, maka karyawan tidak memiliki motivasi terhadap pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari (2013) dengan menyebutkan bahwa Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Untuk memperjelas variabel-variabel membandingkan Kinerja Organisasi, maka kerangka penelitian yang dibuat peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.2.3 Rumusan Hipotesis

Adapun rumusan hipotesis dalam penelitian ini berdasarkan kerangka berpikir diatas adalah “Motivasi kerja berdampak positif dan Signifikan terhadap Kinerja Organisasi pada Balai Riset dan Standardisasi Industri – Kementerian Perindustrian Medan.

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:8), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Riset dan Standardisasi Industri – Kementerian Perindustrian Medan yang beralamat di Jl. Sisingamangaraja No.24, Kota Medan, Sumatera Utara, sedangkan waktu penelitian berlangsung bulan Agustus 2021 sampai selesai.

3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

3.3.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Balai Riset dan Standardisasi Industri - Kementerian Perindustrian Medan yang berjumlah 60 orang Pegawai.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau mewakili populasi yang diteliti. Dalam penelitian saya menggunakan sensus/ teknik sampling total karena sensus/ teknik sampling total adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua. Penelitian yang dilakukan pada populasi

dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari.

3.3.3. Teknik Sampling

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini untuk pengambilan sampel adalah *nonprobability sampling*. Menurut Sugiyono (2019:84) *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1. Jenis data

Jenis data yang digunakan dalam uraian ini menggunakan data kuantitatif dimana hasil dari kuesioner yang dibuat dalam bentuk pernyataan-pernyataan dan menggunakan skala ordinal.

3.4.2. Sumber data

Penelitian menggunakan dua jenis data dalam melakukan penelitian untuk membantu memecahkan masalah, yaitu:

1. Data Primer

   Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti di lapangan melalui responden dengan cara observasi, wawancara dan penyebaran angket.
2. Data Sekunder

   Adalah data primer yang diperoleh melalui hasil dari pihak atau primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pengumpul data primer oleh pihak lain, yang umumnya disajikan dalam bentuk tabel atau grafik. Data sekunder dimaksudkan sebagai gambaran tambahan, pelengkap atau untuk diproses lebih lanjut. Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari berbagai bahan pustaka seperti buku, jurnal, maupun artikel dari internet yang dapat mendukung dan melengkapi penelitian ini

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai teknik pengumpulan data dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, kinerja organisasi kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.6 Metode Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Dengan menggunakan skala likert, maka Variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut akan dijadikan sebagai tolak ukur untuk menyusun item instrument dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2019:94)

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3. 2 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Motivasi Kerja(X1)	Menurut Nawawi (dalam Tannady :2017: 188) motivasi merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab bagi seseorang dalam perilaku, di mana perilaku ini dilakukan secara sadar	menurut Anwar Prabu Mangkunegara indikator motivasi kerja meliputi: 1. Kerja keras 2. Orientasi masa depan 3. Usaha untuk maju 4. Tingkat cita-cita yang tinggi 5. Orientasi tugas/sasaran 6. Ketekunan 7. Pemanfaatan waktu	Likert
Kinerja Organisasi (X2)	Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota organisasi.	1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan balik 4. Alat atau sarana 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang	Likert

3.8 Metode Analisa

Teknik analisis data merupakan cara untuk menganalisis dan menguji data yang telah dikumpulkan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu merupakan data angka atau numerik.

3.8.1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan sesuatu instrument. Suatu instrument yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. *The American Education Research Association* (AERA), membedakan validitas menjadi tiga jenis,yaitu validitas isi *(content validity)*, validitas kriteria *(critirion-related validity)* dan validitas konstuk *(construck validity).*

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji validitas konstruksi. Validitas konstruk adalah validitas yang mempermasalahkan seberapa jauh item-item tes mampu mengukur apa yang benar hendak diukur sesuai dengan konsep khusus atau definisi konseptual yang telah ditetapkan. Cara mengukur validitas konstruksi yaitu dilakukan dengan cara mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Bila korelasi tiap faktor tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Jadi berdasarkan analisis faktor itu dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut memiliki validitas konstruksi yang baik.Validitas konstruksi dilakukan dengan menggunakan rumus *Product Moment correlation*

$$r = \frac{\mathrm{N}(\sum \mathrm{xy}) - (\sum \mathrm{x} \sum \mathrm{y})}{\sqrt{\mathrm{N}(\sum \mathrm{x}^2 - \sum \mathrm{x}^2)(\sum \mathrm{y}^2 - \sum \mathrm{y}^2)}}$$

Keterangan :

r hitung : Koefisien relasi pearson product moment

N : Jumlah responden

X : Skor jawaban responden

Y : Jumlah skor jawaban responden

Kriteria ujinya adalah:

1. Jika r hitung positif dan r hitung> r tabel maka butir pertanyaan tersebut valid
2. Jika r hitung positif dan r hitung < r tabel maka butir pertanyaan tersebut tidak valid Uji Validitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan *software* SPSS 24.0 *for windows.*

3.8.2. Uji Reliabilitas

Menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Uji Realibilitas yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan memakai uji *Cronbach's Alpha*, dimana suatu hasil dinyatakan reliabel apabila nilai yang diperoleh harus lebih besar dari batasan minimal 0,60 (nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60).

Rumus: $r_{11} = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum\sigma^2}{\sigma 1^2}\right)$

Keterangan:

r 11 = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum\sigma b^2$ = Jumlah Varians butir

$\sigma 1^2$ = Varians total

Setelah butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas dapat ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha Positif dan r alpha>r tabel maka dinyatakan reliabel.

2. Jika r alpha negatif dan r alpha< r tabel maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji reliabilitas pada penelitian ini diolah dengan menggunakan aplikasi *software* SPSS 24.0 *for windows.*

3.9 Pengujian Asumsi Klasik

Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan terhadap asumsi klasik dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan, yaitu:

3.9.1. Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan cara:

a. Melihat Normal Plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Data sesungguhnya diplotkan sedangkan distribusi normal akan membentuk garis diagonal.

b. Melihat histogram yang membandingkan data yang sesungguhnya dengan distribusi normal.

c. Kriteria Uji Normalitas:

Apabila p-value (pv) < α (0,05) artinya data tidak berfungsi normal.

Apabila p-value (pv)< α (0,05) artinya data berdistribusi normal.

Pengujian normalitas yang lain lebih baik dilakukan adalah dengan menggunakan analisis statistik. Pengujian ini digunakan untuk menguji normalitas residual suatu model regresi adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirov* Dalam uji *Kolmogorov-Smirov*, suatu data dikatakan normal apabila nilai *Asympotic Significant* lebih dari 0,05 dasar pengambilan keputusan dalam uji K-S adalah:

a) Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S tidak signifikan < 0,05 secara statistik maka Ho ditolak, yang berarti data terdistribusi tidak normal.
b) Apabila probabilitas nilai 2 uji K-S signifikan > 0,05 secara statistik Ho diterima, yang berarti data terdistribusi normal.

3.9.2. Heteroskedastisitas

Tujuannya yaitu untuk menguji model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homokesdastisitas, yakni varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap. Alat analisisnya adalah pancar *scatter plot.*

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Metode analisis regresi sederhana adalah sebuah metode pendekatan untuk pemodelan hubungan antara satu variabel dependen dan satu variabel independen. Dalam hal ini untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja (X) terhadap variabel kinerja Organisasi (Y). Di dalam menganalisis data ini, penulis menggunakan bantuan aplikasi *software* SPSS 24.0 *for windows.*

Rumus regresi sederhana, untuk mengetahui indikator paling dominan dari variabel Motivasi Kerja (X)

Y = a+bX

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

X = Motivasi Kerja

a = Nilai Konstanta

b = Koefisien Regresi

3.10.2. Uji Parsial (t)

Dilakukan untuk pengujian untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Variabel Motivasi kerja (X1) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y). Untuk menguji koefisien regresi ini penulis menggunakan alat bantu *software* SPSS 24.0 *for windows.* Untuk menguji hipotesis X terhadap Y digunakan dengan rumus:

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

Keterangan :

t = t hitung

r = Koefisien korelasi parsial

r^2= Koefisien determinasi

n = Jumlah data (t-test)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai thitung dengan nilai t tabel menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) H_0 diterima jika nilai ≤ atau nilai sig > α
2) H□ ditolak jika nilai ≥ atau nilai sig < α

Bila terjadi penerimaan Ho maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila Ho ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

3.10.3. Uji Determinan (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi variable bebas (X) terhadap variable terikat (Y). semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variable bebas menjelaskan variable terikat. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variable bebas adalah besar terhadap variable terikat. Koefisien determinasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS versi 24.