

# PENGARUH MOTIVASI DAN KESEJAHTERAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada Karyawan Kampus A Meruya, Universitas Mercu Buana Jakarta)

Isrial\*<sup>1)</sup> Po Abas Sunarya<sup>2)</sup> Rasyid Tarmizi<sup>3)</sup> Mutiara Triana Sany<sup>4)</sup>

<sup>1 2 3</sup>Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Raharja, <sup>4</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen Retail Universitas Raharja

<sup>1</sup>[isrial@raharja.info](mailto:isrial@raharja.info), <sup>2</sup>[abas@raharja.info](mailto:abas@raharja.info), <sup>3</sup>[rasyid@raharja.info](mailto:rasyid@raharja.info), <sup>4</sup>[mutiara@raharja.info](mailto:mutiara@raharja.info)

## Abstraksi

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh-pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Populasi sebanyak 388 yang merupakan karyawan tetap (dosen/non-dosen) di Universitas Mercu Buana, kemudian diambil sampel berdasarkan rumus slovin sebanyak 200 responden. Adapun teknik pengambilan sampel adalah purposive random sampling. Kemudian dilakukan analisis penelitian menggunakan metode SEM (structural equation modeling) dengan software LISREL 8.8 untuk menguji validitas dan reliabilitas, serta menguji pengaruh antara variabel. Berdasarkan hasil penelitian terbukti bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, akan tetapi kesejahteraan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Universitas Mercu Buana. Dari hasil penelitian ini, peneliti dapat memberikan saran agar penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan evaluasi kinerja karyawan, serta untuk agenda penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian dan menghubungkan variabel lain untuk mengetahui pengaruh kesejahteraan terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Motivasi, Kesejahteraan, Kinerja Karyawan, SEM (Structural Equation Modeling) Lisrel

## Abstract

The purpose of this research is to analyze the effects of motivation and welfare on employee performance. The population was 388 permanent employees (lecturers / non-lecturers) at Mercu Buana University, then 200 samples were taken according to the formula of Slovin. The sampling technique is purposive random sampling. Then an analysis of the research was carried out using the SEM (structural equation modeling) method with LISREL 8.8 software to test the validity and reliability, as well as test the effect between variables. Based on the research results, it is proven that motivation has a negative effect on employee performance, but welfare has a positive effect on employee performance at Mercu Buana University. From the results of this study, researchers can provide suggestions that this research can be useful as an evaluation of employee performance, and for further research agenda can expand the object of research and connect other variables to determine the effect of welfare on employee performance.

**Keyword:** Motivation, Welfare, Employee Performance, SEM (Structural Equation Modeling) Lisrel

## 1. Pendahuluan

Jumlah perguruan tinggi di Jakarta tingkat persaingannya semakin tajam. Hal ini mendorong seluruh perguruan tinggi untuk meningkatkan kualitasnya menuju sebuah kesuksesan. Kesuksesan ini, pada akhirnya akan membawa perguruan tinggi untuk memenangkan persaingan. Kesuksesan suatu perguruan tinggi sangat tergantung pada kinerja dosen dan karyawan, sehingga hal tersebut harus senantiasa ditingkatkan. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dosen dan karyawan adalah terus memberikan motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi, diharapkan dosen dan karyawan dapat berkontribusi secara maksimal hingga pada akhirnya dapat meningkatkan kualitas Universitas. Universitas Mercu Buana, sebagai suatu lembaga pendidikan formal, dalam

pelaksanaan pendidikannya di perguruan tinggi sangat ditekankan adanya peningkatan kualitas sebagai jawaban terhadap kebutuhan dan dinamika masyarakat yang sedang berkembang, sehingga peningkatan kualitas kinerja karyawan dapat diwujudkan melalui pelaksanaan manajemen. Hingga pada akhirnya dapat memenangkan persaingan.

Namun, terdapat beberapa masalah terkait dengan kinerja karyawan. Fenomena yang muncul saat ini, terdapat beberapa karyawan Universitas Mercu Buana yang belum memiliki kinerja optimal. Baik dalam hal layanan maupun kualitas belajar mengajar. Hal ini tentunya dapat mempengaruhi kualitas Universitas secara umum. Layanan Tata Usaha (TU) merupakan layanan yang paling sering berhubungan langsung dengan mahasiswa. Tetapi layanan yang dirasakan oleh mahasiswa jauh dari optimal. Mahasiswa merasa antrian terlalu panjang, kurangnya koordinasi antara bagian Program Studi dengan TU yang mengakibatkan informasi menjadi tidak jelas, sampai dengan karyawan TU yang tidak bersahabat (kurang ramah terhadap mahasiswa).

Selain layanan TU, kegiatan belajar mengajar Universitas Mercu Buana juga dirasakan oleh mahasiswa belum optimal. Beberapa dosen tidak tepat waktu, sehingga tidak memanfaatkan waktu belajar mengajar secara efektif. Sistem pengajaran dosen yang konvensional tidak membuat mahasiswa merasa tertarik. Pada akhirnya mahasiswa merasa bosan dan tidak puas. Masalah yang timbul harus dihadapi dengan solusi yang tepat. Kinerja karyawan dan dosen yang belum optimal seyogyanya harus ditangani agar kualitas Universitas semakin meningkat. Meskipun pada umumnya, pihak manajemen berpandangan bahwa kinerja karyawan akan meningkat apabila karyawan termotivasi dengan adanya pemberian kompensasi yang lebih. Pada kenyataannya, bukan hanya gaji yang dapat membuat seorang karyawan tetap bertahan di suatu perusahaan. Faktor lain yang juga mempengaruhi adalah kesejahteraan dan motivasi.

Oleh karena itu, Universitas Mercu Buana dapat menganalisa kesejahteraan dan motivasi sebagai faktor yang berpengaruh untuk meningkatkan kinerja dosen dan karyawan. Universitas Mercu Buana, dapat memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan kesejahteraan dan motivasi jika pada akhirnya terbukti berpengaruh. Hal yang dapat dilakukan adalah melalui pembinaan yang terus menerus. Pembinaan tersebut berupaya pelatihan-pelatihan atau training pekerjaan, dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tuntutan atau peraturan yang berlaku di Universitas Mercu Buana.

## **2. Landasan Teori**

### **Motivasi**

Berikut ini adalah pendapat dari beberapa ahli mengenai pengertian motivasi :

Menurut Robbin (2009 : 213) mengemukakan Motivasi adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran.”

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 93) mengemukakan Motivasi adalah sebagai berikut: “Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.”

Menurut Sadili Samsuddin (2008 : 281) mengemukakan Motivasi adalah sebagai berikut: “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.”

### **Kesejahteraan**

Kesejahteraan menurut Malayu S.P Hasibuan (2007) dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia”, mengemukakan bahwa: “Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitas kerjanya meningkat.

Sedangkan menurut Mutiara Panggabean (2004:96) adalah “Kesejahteraan pegawai dikenal sebagai benefit mencakup semua jenis penghargaan berupa uang yang tidak dibayarkan secara langsung kepada pegawai”.

### **Kinerja Karyawan**

Jika berbicara mengenai kinerja, Mangkunegara (2009:9) menyatakan bahwa ”Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).” Sedangkan menurut Gomes dalam Mangkunegara (2005:hal.9) mengemukakan definisi kinerja sebagai ”Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.”

Adapun definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kusriyanto dalam Mangkunegara (2005:9) adalah ”Perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam).”

Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) bahwa ”Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

## **3. Metode Penelitian**

### **Objek Penelitian**

#### **a. Lokasi Penelitian**

Untuk memperoleh data guna penyusunan skripsi ini, Penulis mengambil lokasi penelitian pada wilayah Kampus A Universitas Mercu Buana Jl. Meruya Selatan, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, 11650 yang menjadi karyawan tetap (dosen maupun non-dosen).

#### **b. Waktu Penelitian**

Proses penelitian ini diawali dengan kegiatan mengidentifikasi permasalahan ditempat yang akan digunakan sebagai lokasi penelitian, perumusan masalah yang teridentifikasi, pengumpulan dasar teori yang memperkuat landasan dalam variabel, penyusunan metode dalam pengumpulan data, penyusunan instrumen, hingga penentuan teknik pengujian

statistik yang dipergunakan. Pada proses ini di butuhkan waktu penelitian selama 3 (tiga) bulan.

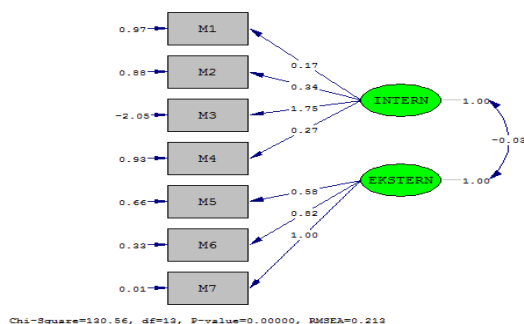
Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dibagi menjadi dua bagian, pertama yakni Penelitian Lapangan (*field research*) yang datanya diambil langsung sesuai dengan kenyataan yang ada di Universitas Mercu Buana, dalam hal ini menggunakan kuesioner, yaitu dimana kuesioner digunakan untuk memperoleh data dan mengetahui pengaruh motivasi dan kesejahteraan terhadap kinerja karyawan. Data-data yang telah diperoleh secara tulisan tersebut selanjutnya akan diolah, dianalisis dan ditarik kesimpulan. Kedua, metode pengumpulan data dengan Penelitian Kepustakaan (*library research*) yang sumber datanya diambil dari bacaan literatur, buku-buku, jurnal hasil penelitian, dan data-data terkait yang berasal dari Universitas Mercu Buana.

#### 4. Pembahasan

Sebelum melakukan analisis pengaruh antar variabel berdasarkan hipotesis, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas dalam SEM pada program *Lisrel 8.8* yang didapatkan dari tahap pertama yaitu *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. Pada tahap pertama ini, variabel-variabel teramati atau indikator pada tiap variabel laten harus memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Setelah seluruh pengujian tersebut memenuhi syarat, maka dilakukan tahap kedua yaitu *Second Order CFA (2ndCFA)*. Dari pengolahan *Lisrel 8.8*, diperoleh hasil berupa *path diagram dan printed output*. Output yang terdapat dalam *path diagram akan menginformasikan* tentang *standardized solution* yang menunjukkan *loading factor*, nilai *standar error* yang menunjukkan kesalahan pengukuran estimasi parameter.

Pada sub-bab ini, pengujian validitas pada variabel “motivasi” dan kinerja untuk mengetahui hasilnya pada gambar 1, 2 dan tabel 3 di bawah, sehingga pada tahap ini adalah menjelaskan analisa uji validitas variabel kinerja dalam gambar 5 CFA I dan gambar 6 CFA II. Pengujian validitas dan reliabilitas motivasi diperlihatkan oleh gambar 1 CFA I dan CFA II berikut ini:

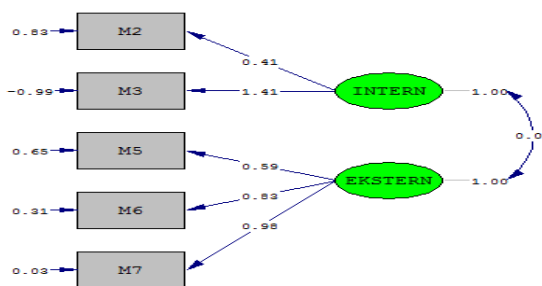
**Gambar 1 CFA I : Basic Model Standardized Solution Motivasi (sebelum penghapusan indikator)**



Sumber: gambar diolah peneliti (*output Lisrel*)

Dari gambar 1 yang ditampilkan terdapat beberapa yang tidak valid yaitu dengan nilai dibawah 0,3. Terdapat nilai M1 dengan nilai 0,17, M4 sebesar 0,27. Oleh karena itu, penulis menghapus data yang tidak valid tersebut dengan alasan hanya ingin menampilkan data valid. Berikut analisis berdasarkan pernyataan responden yang hasilnya dihapus dan di uraikan dari gambar berikut:

**Gambar 2 CFA II : Basic Model Standardized Solution Motivasi (setelah penghapusan indikator K2)**



Chi-Square=22.85, df=4, P-value=0.00014, RMSEA=0.154

Sumber: gambar diolah peneliti (*output lisrel*).

Kemudian, setelah dilakukan uji validitas maka langkah selanjutnya adalah menghitung atau menganalisis reliabilitas variabel. Berikut tabel 3 CFA :

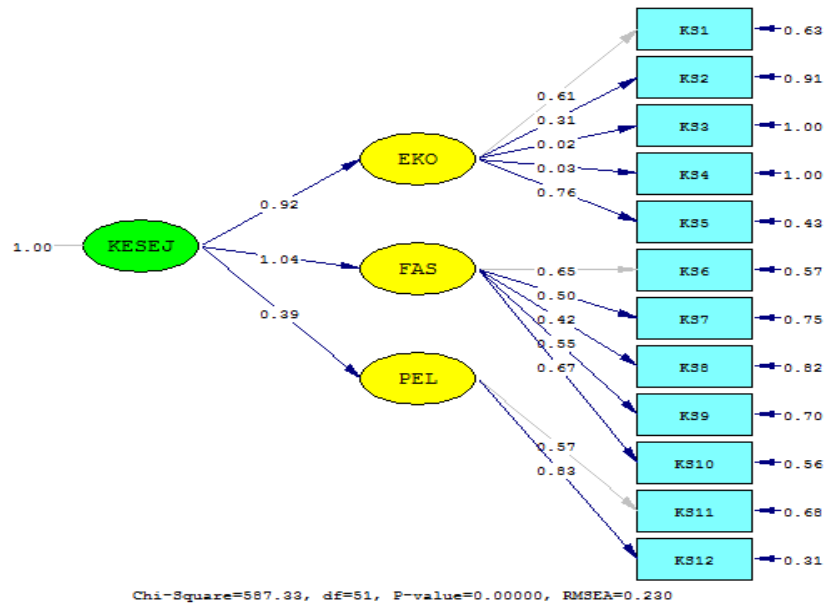
**Tabel 3 CFA : Validitas Dan Reliabilitas Motivasi**

Kode Indikator	Standardized Loading Factors (SLF) $\geq$ 0,50	Standard Errors	Keterangan	Reliabilitas
				CR $\geq$ 0,70
M2	0.41	0.83	Validitas baik	<b>0,8637</b>
M3	1.41	0.99	Validitas baik	
M5	0.59	0.65	Validitas baik	
M6	0.83	0.31	Validitas baik	
M7	0.98	0.03	Validitas baik	

Sumber: tabel diolah peneliti

Hasil perhitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 CFA diatas yang menunjukkan uji reliabilitas variabel-variabel tersebut menghasilkan nilai yang baik. Dapat dilihat bahwa *construct reliability* (CR) sebesar 0.86, sehingga variabel motivasi memiliki konsistensi yang baik. Kemudian, pengujian validitas dan reliabilitas variabel kesejahteraan di perhatikan oleh gambar 3 CFA I dan gambar 4 CFA II berikut ini:

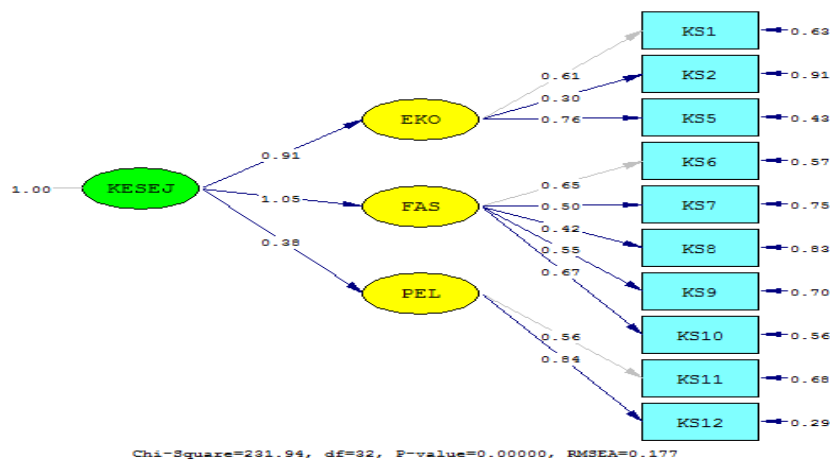
**Gambar 3 CFA I : Basic Model Standardized Solution Kesejahteraan (sebelum penghapusan indikator)**



Sumber: gambar hasil diolah peneliti (*output lisrel*)

Gambar: 4 CFA II dibawah ini adalah hasil estimasi CFA *standardized solution* setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid yaitu KS3, dan KS4 (KS=Kesejahteraan).

**Gambar 4 CFA II : Basic Model Standardized Solution Kesejahteraan (Setelah penghapusan indikator)**



Sumber: gambar hail diolah peneliti (*output lisrel*)

Gambar 3 atas hasil CFA I menunjukkan bahwa terdapat dua belas variabel teramati (*observed variable*) atas variabel laten kesejahteraan telah lolos uji validitas, karena telah memenuhi persyaratan yaitu *loading factors*  $\geq 0.30$ . Namun, beberapa variabel teramati yaitu KS3 dan KS4 ternyata tidak dapat memenuhi persyaratan karena nilai *standardized loading factors*  $< 0.30$  yang terdapat pada gambar 4 CFA II diatas, sehingga peneliti menghapus variabel teramati KS3 dan KS4 karena kurang mewakili variabel kesejahteraan.

Kemudian, setelah dilakukan uji validitas maka langkah selanjutnya adalah menghitung atau menganalisis reliabilitas variabel. Berikut tabel 4 CFA :

**Tabel 4 CFA : Validitas dan Reliabilitas Kesejahteraan**

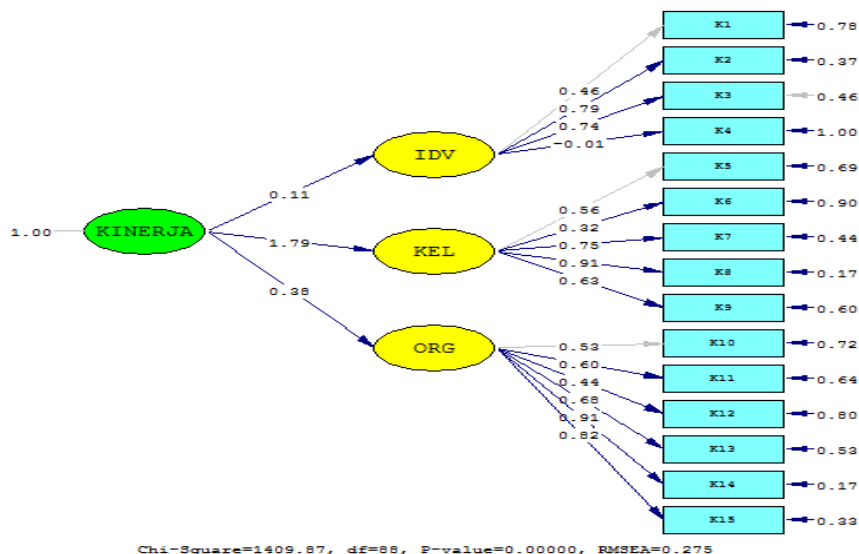
Kode Indikator	Standardized Loading Factors (SLF) $\geq 0,50$	Standard Errors	Keterangan	Reliabilitas
				CR $\geq 0,70$
KS1	0.61	0.63	Validitas baik	<b>0,8439</b>
KS2	0.30	0.91	Validitas baik	
KS5	0.76	0.43	Validitas baik	
KS6	0.65	0.57	Validitas baik	
KS7	0.50	0.75	Validitas baik	
KS8	0.42	0.83	Validitas baik	
KS9	0.55	0.70	Validitas baik	
KS10	0.67	0.56	Validitas baik	
KS11	0.56	0.68	Validitas baik	
KS12	0.84	0.29	Validitas baik	

Sumber: tabel diolah peneliti

Hasil penghitungan reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4 diatas, yang menunjukkan uji reliabilitas variabel kesejahteraan menghasilkan nilai yang baik. Dapat dilihat bahwa construct reliability (CR) sebesar 0.84, sehingga variabel kesejahteraan memiliki konsistensi yang baik.

Kemudian, pengujian validitas dan reliabilitas variabel kinerja karyawan diperlihatkan oleh gambar 5 CFA I dan gambar 6 CFA II berikut ini:

**Gambar 5 CFA I : Basic Model Standardized Solution (Kinerja Karyawan) (sebelum penghapusan indikator)**



Sumber: gambar diolah peneliti(output Lisrel)

Gambar 6 CFA II dibawah ini adalah hasil estimasi CFA *standardized solution* setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid yaitu K4 (kinerja).

**Analisis Kecocokan Model Struktural**

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya, enam dari tiga hipotesis penelitian membuktikan adanya hubungan signifikan pada tingkat keyakinan 95% dengan *t-value*>1,96. Secara umum tabel 8 adalah kesimpulan hasil uji hipotesis. Hasil tabel 8 menandakan hubungan variabel independen terhadap dependen terkait di gambar 10 sebagai hasil pengukuran *Structural Second Order CFA* (2ndCFA).

**Tabel 8**  
**Kesimpulan Uji Hipotesis**

Hipotesis	Path	t-value	t-table	Hasil
H1	Motivasi Kinerja →	-0,92	≥1,96	Hipotesis Diterima



H2	Kesejahteraan Kinerja →	4.31	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima
H3	Kinerja Motivasi →	-0.91	$\geq 1,96$	Hipotesis Diterima

Sumber: Output *Lisrel* diolah peneliti

\*Note :tanda (-) berarti signifikan negatif atau berpengaruh negatif

Tabel diatas menyimpulkan secara keseluruhan hipotesis yaitu terdapat 3 hipotesis yang diterima atau terbukti berpengaruh (H1, H2, dan H3,) dan terdapat 2 hipotesis yang ditolak (H1 dan H3) karena nilai  $t\text{-values} < 1.96$ . Nilai yang menunjukkan hasil (-) negatif dan berwarna hitam berarti mempunyai pengaruh negatif antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, dalam hal ini yaitu motivasi yang berpengaruh negatif terhadap kinerja dan juga variabel kesejahteraan yang tidak berpengaruh terhadap kinerja. Pada akhirnya, keseluruhan analisis data dan pengujian pada penelitian ini yang menggunakan metode SEM *Lisrel* telah selesai, dari tahap spesifikasi model hingga pengujian hipotesis dengan analisis kecocokan model dan menunjukkan model yang tergolong baik.

Dari hasil analisis diatas, dapat dijelaskan bahwa motivasi seperti *faktor intern* dan *faktor ekstern* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Mercu Buana, meruya, akan tetapi terdapat satu variabel laten kesejahteraan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui beberapa sub-variabel yaitu ekonomis, pelayanan, dan fasilitas. Secara keseluruhan dari segi kesejahteraan baik ekonomis, pelayanan, dan fasilitas yang diberikan oleh UMB sudah cukup menunjang pekerjaan karyawan dan mampu meningkatkan kinerja karyawan, hal ini harus tetap dipertahankan. Sedangkan dari segi motivasi baik intern dan ekstern belum mampu memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan UMB.

## 5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian analisis dari pembahasan di bab empat, penulis dapat mengambil beberapa kesimpulan, yang pertama yaitu bahwa uji validitas dan reliabilitas masing-masing variabel telah memenuhi standar yang telah ditentukan berdasarkan teori dan persyaratan pengujian validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SEM *Lisrel* 8.8. Kemudian yang kedua yaitu analisis kecocokan model yang menunjukkan bahwa model penelitian ini dinyatakan baik setelah diuji kecocokannya. Dan yang terakhir yaitu analisis pengaruh atau uji hipotesis yang menunjukkan bahwa kesejahteraan berpengaruh terhadap kinerja karyawan hanya satu. Dari hasil penelitian bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dalam hal ini motivasi sebagai pendorong karyawan dalam bekerja untuk lebih giat lagi, pimpinan harus lebih memberikan perhatian dalam hal kepeduliannya terhadap bawahannya terkait penghargaan terhadap prestasi kerja setiap individu karyawan. Dengan pendekatan terhadap karyawan dalam bentuk komunikasi agar tercipta keterbukaan mengenai permasalahannya yang ada. Untuk Universitas Mercu Buana, kesejahteraan karyawan harus tetap dipertahankan, bahkan ditingkatkan. Hal ini dikarenakan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, kesejahteraan tersebut secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Mengefektifkan secara optimal

---

kesejahteraan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, maka kekuatan Universitas Mercu Buana yang terletak pada sumber daya manusianya harus lebih diprioritaskan, yang dimulai dari pengadaan tenaga kerja, peningkatan sumber daya manusia, sampai kepada perhatian aspek kesejahteraan karyawan, baik yang bersifat material maupun non material karyawan itu sendiri.

### Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: PT Indeks
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Mangkuprawira, Sjafri dan Vitayalah, Aida. (2007). Cetakan Pertama. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Robbins, Stephen. (2010). *Perilaku Organisasi (10<sup>th</sup> ed)*. Hall: New Jersey Inc Indeks.
- Samsudin, Sadili. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-1*. Bandung: Pustaka Setia
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Cetakan ke-1*. Jakarta: Prenada Media.
- Pangabean, Mutiara S. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Veithzal.Rivai Sagala, Ella J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi Kedua*.Raja Grafindo Persada
- Wayne, R. Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10*. Jakarta: Penerbit Erlangga