

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LPK PRAMIDIA BANDUNG

Jentot Tugiyono
Sistem Informasi, Universitas Kebangsaan
Email: jentot.1212@gmail.com

Abstrak

Dalam suatu organisasi, baik organisasi yang berorientasi mencari keuntungan maupun sosial, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk berjalan cepat, lancar dan terarah sesuai dengan tujuan maupun dalam rangka mengantisipasi modernisasi serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Selain itu untuk berkembang dan maju serta mempertahankan kelangsungan hidupnya, organisasi perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta lingkungan kerja yang kondusif. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) Pramidia, adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai pimpinan, instruktur maupun staf. Latar belakang karyawan yang berbeda-beda pendidikan dan pengalaman, menyebabkan karyawan mempunyai sikap, perilaku dan kemampuan yang berbeda-beda. Oleh karena itu untuk menselaraskan kemampuan karyawannya, manajemen memberikan perhatian dan motivasi yang tinggi kepada karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan LPK Pramidia dengan metode deskriptif kualitatif. Data diambil dari seluruh anggota populasi sejumlah 45 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien determinasi $r^2=0,504$. Analisis hubungan antar variabel menggunakan metode regresi linier. Hasil yang diperoleh menunjukkan persamaan regresi $Y=0,781X +0,941$, dan variabel motivasi memberikan pengaruh 50,4% signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: sumberdaya manusia, motivasi kerja, kinerja

Abstract

In an organization, such profit oriented or social organization, everything have done must be fast, one direction and synergetic according to organization purpose. It 's also anticipating the modernization and towards goals effectively and efficiently. On the other side, to get development and progressive condition and struggling, the organizations need support from human resource and condusive work environments. LPK Pramidia, is an organization which have many personnels as leader, instructors, or staffs. The different education and experinces personnel backgrounds causing different personnel in perceptions, behavior and abilities. Caused by this conditions, the manager gives more attention and motivation to all personnels. This research article aims to and discuss the effects of work motivation to employee job performances of LPK Pramidia using descriptives and qualitative method. Data got from 45 personnel using census method. The result shows that work motivation significantly effects to employee performances with coefficient of determination is $r^2=0,504$. The relationships between variables using linier regression model constructed is $Y=0,781X +0,941$., and variable of work motivation gives effects 50,4% significant to personnel work performances.

Keywords: human resources, work motivation, job performance

I. PENDAHULUAN

Dalam suatu perusahaan, segala sesuatu yang dilakukan dituntut untuk dapat berjalan cepat, lancar dan terarah dalam rangka penyesuaian dengan modernisasi yang terjadi serta mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya, perusahaan perlu ditopang dengan sumber daya manusia yang memenuhi kualitas serta

lingkungan kerja yang kondusif. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting misalnya sumber daya manusia dan berbagai sumberdaya lainnya menuju tujuan yang akan dicapai. Lembaga Pelatihan dan Kursus (LPK) adalah lembaga pendidikan yang bergerak di bidang jasa pelatihan dan sebagai sarana penunjang peningkatan kualitas sumber daya manusia. LPK Pramidia memiliki sumber daya manusia atau tenaga

kerja, baik sebagai pimpinan, instruktur maupun staf.

Terkait dengan ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi, LPK tidak dapat melepaskan dari pengaruh tersebut, baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Pengaruh-pengaruh tersebut dapat terjadi secara cepat atau lambat. Dalam rangka melayani masyarakat yang kurang beruntung mengenyam pendidikan tinggi, oleh karena itu lembaga dituntut untuk memberikan pelayanan keterampilan yang bermutu dan agar lulusannya dapat bersaing di dunia kerja. Produk layanan pelatihan yang ada adalah Program Pendidikan keterampilan 1 Tahun, 6 Bulan, 3 Bulan, dan intensif meliputi kejuruan: Komputer Programmer, Komputer Akutansi, Sekretaris dan Teknisi Komputer. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perusahaan, salah satunya faktor yang penting adalah faktor motivasi karyawan.

Dengan latar belakang karyawan yang berbeda-beda dalam pendidikan dan pengalaman, memungkinkan setiap karyawan mempunyai sikap, perilaku dan kemampuan serta kinerja yang berbeda-beda. Oleh karena itu dalam rangka menselaraskan kemampuan karyawan, manajemen perusahaan senantiasa memberikan perhatian dan motivasi yang tinggi kepada karyawan. Sifat individualis antara karyawan sangat terasa, dimana setiap karyawan merasa memiliki pengetahuan yang cukup dan melebihi karyawan lainnya, merasa mampu mengembangkan bakat dan keahliannya dalam bekerja. Selama ini baik staf maupun instruktur tidak memiliki kedekatan yang baik dengan pimpinan. Para karyawan di LPK Pramidia Bandung, berasal dari berbagai latar belakang dan pilihan yang terseleksi lewat ujian/test sebelum mereka bekerja. Pimpinan LPK merasa perlu untuk menselaraskan motivasi, sebagai dasar untuk berprestasi agar bisa memiliki kinerja yang baik sesuai dengan tujuan lembaga.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
2. Bagaimana kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi kerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
2. Kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPK Pramidia Bandung.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Menurut Nawawi (1998:351) yang dimaksud dengan motivasi adalah "suatu kondisi yang mendorong atau yang menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan". Rendahnya motivasi kerja yang terjadi dalam perusahaan disebabkan karena masalah yang rumit dan saling berkaitan. Perusahaan yang senantiasa ingin memperoleh keuntungan maksimal harus dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja sesuai dengan potensi yang dimiliki karyawan tersebut. Pelaksanaan motivasi kerja karyawan dalam melakukan tugas pekerjaan yang dibebankan berhasil tidaknya tujuan akan tergantung pada kemampuan dan kesungguhan kerja karyawan. Hal ini berbeda karena setiap anggota organisasi adalah unit secara biologis, maupun psikologis, dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula (Suprihanto, 2003:41). Dari uraian diatas tentang motivasi kerja maka dapat diketahui bahwa dalam kaitannya dengan kehidupan organisasi, motivasi kerja berarti dorongan yang memberikan semangat kerja kepada para Karyawan untuk berperilaku tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Hasibuan (2005:143) berpendapat bahwa "Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan". Robbins (2003:166) menyatakan definisi dari motivasi yaitu "Kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual". Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2007:93). "Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya". Menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002:321), "Motivasi adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau

keinginan seseorang". Pendapat Mc.Clelland's dalam Rivai (2005:97) dalam *theory of needs* motivasi memfokuskan kepada tiga hal yaitu: kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (need for achievement), kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja (need for power), kebutuhan untuk berafiliasi (needs for affiliation). Teori McClelland memfokuskan motivasi pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi (*achievement*), kebutuhan kekuasaan (*power*), dan kebutuhan afiliasi.

David Mc. Clelland berpendapat di dalam buku Malayu S.P. Hasibuan (2005:97) menyatakan bahwa pola motivasi terdiri dari *achievement motivation*, *affiliation motivation*, *competence*, *power motivation* adalah sebagai berikut: *achivement motivation* (keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan suatu tantangan, untuk kemajuan dan pertumbuhan), *affiliation motivation* (dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain), *competence motivation* (adalah dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi), *power motivation* (dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan-rintangan yang terjadi). Pendapat Kae Chung & Megginson yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2002:177) berikut ini: "*Motivation is defined as goal-directed behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal.... It is closely related to employee satisfaction and job performance.*"

Chaplin (2002:51) membagi berbagai kebutuhan manusia ke dalam 17 kategori, dan mendefinisikan "motivasi berprestasi sebagai suatu kecenderungan memperjuangkan kesuksesan atau memperoleh hasil yang sangat diidamkan." Murray dalam Maya (2000:5) mendefinisikan "motivasi berprestasi adalah ketika ada keinginan untuk memenuhi suatu yang sulit, untuk menghadapi suatu rintangan dan mencapai suatu standard tinggi yang melampaui dirinya sendiri." Wiguna dalam Sudirman (2000:18) "motivasi berprestasi adalah tahapan untuk mencapai kepuasan dalam menyelesaikan tugas yang sulit dan menantang". Santrock (2003:103) menjelaskan bahwa "motivasi berprestasi merupakan keinginan untuk menyelesaikan sesuatu untuk mencapai suatu standar kesuksesan, dan untuk melakukan suatu usaha dengan tujuan untuk mencapai kesuksesan." David McClelland dalam Robbins (2003:173)

dalam teorinya Mc.Clelland's *Achievment Motivation Theory* dari McClelland. Menurut David C. Mc. Clelland yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:68), berpendapat bahwa "ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja". Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan atau tugas sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji.

Anwar Prabu (2006:392) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Perlu disadari bahwa faktor manusia bukanlah satu-satunya faktor dalam manajemen, sebagaimana dikemukakan oleh Terry (dalam Winardi, 1999:5), menyatakan bahwa: manajemen biasanya dianggap mencakup tiga dimensi yang penting, yakni dimensi teknik, dimensi konsepsi, dan dimensi manusia. Kinerja karyawan adalah prestasi atau hasil kerja yang diukur baik secara kualitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bambang Wahyudi (1996:100) berpendapat bahwa kinerja atau performance adalah prestasi kerja yang sesungguhnya dicapai oleh seorang tenaga kerja. Bernardin dan Russel (2003:379) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pengeluaran produksi atas fungsi dari pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu. Untuk mengukur kinerja kelompok dengan baik maka harus menggunakan kriteria yang tepat supaya dapat mengetahui kinerja yang sebenarnya telah dicapai oleh anggota kelompok. Menurut Bernardin dan Russel (2003:383) kriteria penilaian kelompok meliputi:

- 1) Kualitas yaitu penilaiin anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menggunakan cara kerja yang benar dan kesalahan hasil kerja tidak melampaui standar mutu yang ditetapkan.
- 2) Kuantitas yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk jumlah hasil yang sesuai dengan rencana-rencana produksi dan dapat memanfaatkan target perusahaan.
- 3) Penghematan waktu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai hasil

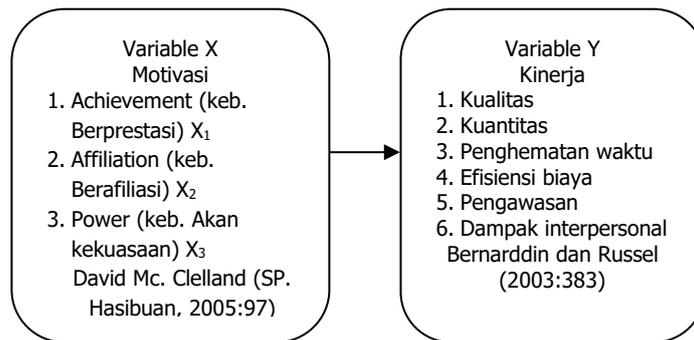
- kerja tepat waktu serta dapat memanfaatkan waktu yang ada dengan baik.
- 4) Efisiensi biaya yaitu penilaian anggota kelompok untuk menggunakan sarana dan prasarana produksi dengan hemat dan tidak sering melakukan kesalahan sehingga tidak timbul pemborosan.
 - 5) Pengawasan yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki kemampuan dan keterampilan sesuai standar pekerjaan serta tanggung jawab menyelesaikan pekerjaannya dengan benar.
 - 6) Hubungan antar individu yaitu penilaian anggota kelompok terhadap kelompoknya untuk memiliki rasa percaya diri dan inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mau saling menghargai serta bekerja sama dengan anggota kelompoknya.

teknik survey. Tujuannya adalah untuk mendapatkan gambaran yang jelas terhadap masalah yang diteliti yaitu pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja organisasi. Metode penelitian deskriptif adalah untuk membuat gambaran secara sistematis, factual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diteliti. Nazir (2005:54) mendefinisikan metode deskriptif yaitu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan penelitian deskriptif ini untuk membuat deskripsi, gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Untuk mengumpulkan data digunakan metode kuesioner, dengan skala Likert dengan bentuk pertanyaan tertutup berisi 5 (lima) pilihan jawaban.

III. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dengan



Gambar 1. Model hubungan antar variabel

Hipotesis: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Operasionalisasi Variabel

Tabel 1.Operasionalisasi variabel penelitian

No	Indikator	Skala
A	Motivasi berprestasi	
	1. Karyawan yang bekerja memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan.	ordinal
	2. Karyawan yang berprestasi perlu diberi penghargaan	ordinal
	3. Karyawan harus memiliki tingkat prestasi kerja yang maksimal	ordinal
	4. Tingkat rasa puas diperlukan dalam bekerja	ordinal
	5. Dalam bekerja karyawan harus memiliki prestasi	ordinal
	6. Karyawan harus memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi	ordinal
B	Motif afiliasi	
	7. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	ordinal
	8. Dukungan dari rekan kerja diperlukan untuk mendukung pekerjaan	ordinal
	9. Rasa persahabatan diperlukan untuk mendukung pekerjaan	ordinal
	10. Untuk menyelesaikan pekerjaan diperlukan kerja sama dengan karyawan lain.	ordinal
	11. Kontak sosial dengan karyaan lain diperlukan untuk mendukung pekerjaan	ordinal

C	Motif Power (kekuasaan)	
	12.Karyawan harus bisa mempengaruhi pihak lain untuk mendukung pekerjaan	ordinal
	13.Tingkah laku baik karyawan diperlukan untuk mendukung pekerjaan	ordinal
	14.Dalam bekerja, antar karyawan dan atasan perlu pendekatan yang manusiawi	ordinal
	15.Diperlukan kedekatan dengan pimpinan untuk hasil kerja yang baik	ordinal
	16.Untuk bekerja, karyawan memerlukan jaringan kerja sama	ordinal
D	17.Kualitas hasil kerja harus sesuai dengan standar atau ketentuan.	ordinal
	18.Kuantitas (jumlah) pekerjaan sesuai dengan target	ordinal
	19.Penghematan waktu diperlukan dalam bekerja	ordinal
	20.Karyawan yang bekerja menggunakan biaya yang hemat	ordinal
	21.Karyawan yang bekerja memerlukan pengawasan	ordinal

Pengujian data dan instrumen

Rumus korelasi *Product Moment Pearson* yang digunakan sebagai berikut (Riduwan, 2010:97). Pengujian validitas data:

$$r_{yx} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(\sum x^2 - (\sum x)^2/n)(\sum y^2 - (\sum y)^2/n)}}$$

Keterangan:

- ryx = koefisien korelasi.
- Σx = jumlah skor item variabel motivasi
- Σy = jumlah skor item variabel kinerja
- n = jumlah responden.

Pengujian reliabilitas instrumen penelitian, digunakan koefisien korelasi Alpha Cronbach. Sedangkan untuk melihat hubungan antara variabel motivasi kerja dan kinerja digunakan analisis regresi linier sederhana, dengan bentuk hubungan dinotasikan dengan Y=aX+b.

IV. HASIL DAN ANALISIS

Organisasi LPK Pramidia

Berikut ini bagan organisasi LPK Pramidia digambarkan dalam gambar 1 di bawah ini. Lembaga Pendidikan Pramidia bernaung di bawah Yayasan Pramidia Karsa Utama yang berkantor Pusat di Jl. Kalibata Tengan No. 29 Jakarta Selatan, sedangkan untuk Cabang Bandung beralamat di Jl. Kemala No.8 Komplek Taman Cipadung Indah Kota Bandung.



Gambar 2. Bagan organisasi LPK Pramidia

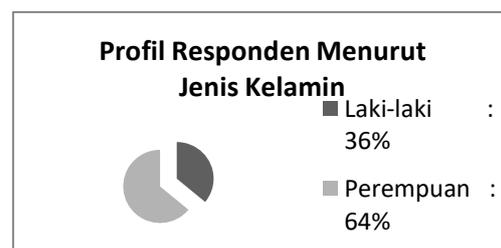
Sejak berdiri Yayasan Pramidia Karsa Utama dipimpin:

Pelindung Yayasan : Ir H Djoko Winarno, MM.
 Ketua Yayasan Pusat: Dra Hj Nurbaiti DW, MM.
 Alamat Yayasan : Jl. Kalibata Tengah No. 29 Jakarta Selatan
 Ket.Yayasan Cab. Bandung : Mila Viendyasari,S.Sos

Lembaga Pendidikan Pramidia menyelenggarakan Pelatihan/Kursus dengan ijin dan pembinaan dari Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Bandung dan Dinas Pendidikan (Disdik) Kota Bandung. Pada Bulan Januari 1996 Lembaga Pendidikan Pramidia menempati Gedung baru yang berlantai 3 (tiga) dengan fasilitas yang memadai dan Alhamdulillah sebagai gedung milik sendiri dengan alamat di Jl. Kopo 246 Blok B3-B4 Bandung sampai dengan tahun 2005 dan tahun 2005 sampai dengan sekarang pindah alamat di Jl. Kemala No. 8 Bandung 40614.

Profil Responden

Profil responden menurut jenis kelamin.

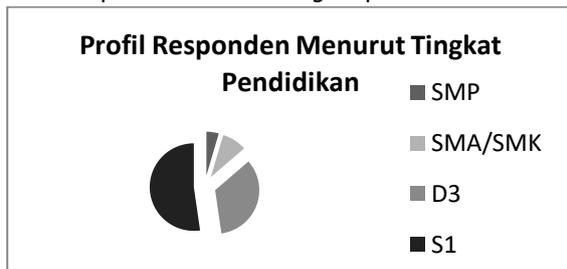


Gambar 3. Profil responden menurut jenis kelamin

(Sumber : Hasil penelitian)

Pada gambar 3. di atas, dari seluruh responden sebanyak 45 orang, sebanyak 64% karyawan LPK Pramidia adalah perempuan yaitu 28 orang, sedangkan sebanyak 36% karyawan LPK Pramidia atau 17 adalah laki-laki.

Profil responden menurut tingkat pendidikan.



Gambar 4. Profil responden menurut tingkat pendidikan

(Sumber : Hasil penelitian)

Pada gambar 4. di atas, 52% adalah lulusan dari S1, kemudian sebanyak 34% atau 15 orang Karyawan LPK Pramidia adalah lulusan D3, sebanyak 9% atau 4 orang Karyawan LPK Pramidia adalah lulusan SMA/SMK dan sebanyak 5% atau 2 orang Karyawan LPK Pramidia adalah lulusan SMP.



Gambar 5. Profil responden menurut umur
(Sumber : Hasil penelitian)

Pada gambar 5. di atas, sebanyak 25% atau 11 orang karyawan LPK Pramidia berumur 41–50 tahun, sebanyak 32% atau 14 orang berumur 31–40 tahun, sebanyak 20% atau 9 orang berumur 26–30 tahun, sebanyak 18% atau 8 orang berumur 21–25 dan sebanyak 5% atau 2 orang berumur kurang dari 21 tahun.

Tanggapan responden

Tanggapan responden atas berbagai item pertanyaan dirangkum dalam tabel 2. di bawah ini. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan 5 skala (sangat setuju(5), setuju(4), cukup setuju(3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

Tabel 2. Tanggapan responden

No	Indikator	Nilai rata-rata	Arti
A	Motivasi berprestasi		
	1. Karyawan yang bekerja memiliki keahlian sesuai dengan bidang pekerjaan.	4,36	Setuju
	2. Karyawan yang berprestasi perlu diberi penghargaan	4,31	Setuju
	3. Karyawan harus memiliki tingkat prestasi kerja yang maksimal	4,51	Setuju
	4. Tingkat rasa puas diperlukan dalam bekerja	4,16	Setuju
	5. Dalam bekerja karyawan harus memiliki prestasi	3,51	Setuju
	6. Karyawan harus memiliki tingkat semangat kerja yang tinggi	4,31	Setuju
	Rata-rata	4,19	Setuju
B	Motif afiliasi		
	7. Pimpinan melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan	3,56	Setuju
	8. Dukungan dari rekan kerja diperlukan untuk mendukung pekerjaan	3,78	Setuju
	9. Rasa persahabatan diperlukan untuk mendukung pekerjaan	3,58	Setuju
	10. Untuk menyelesaikan pekerjaan diperlukan kerja sama dengan karyawan lain.	4,18	Setuju
	11. Kontak sosial dengan karyawan lain diperlukan untuk mendukung pekerjaan	3,56	Setuju
	Rata-rata	3,73	Setuju
C	Motif Power (kekuasaan)		
	12. Karyawan harus bisa mempengaruhi pihak lain untuk mendukung pekerjaan	4,33	Setuju
	13. Tingkah laku baik karyawan diperlukan untuk mendukung pekerjaan	4,09	Setuju
	14. Dalam bekerja, antar karyawan dan atasan perlu pendekatan yang manusiawi	4,04	Setuju

	15.Diperlukan kedekatan dengan pimpinan untuk hasil kerja yang baik	3,78	Setuju
	16.Untuk bekerja, karyawan memerlukan jaringan kerja sama	4,07	Setuju
	Rata-rata	4,06	Setuju
	Rata-rata motivasi kerja	3,99	Setuju
D	Kinerja		
	17.Kualitas hasil kerja harus sesuai dengan standar atau ketentuan.	4,07	Setuju
	18.Kuantitas (jumlah) pekerjaan sesuai dengan target	3,87	Setuju
	19.Penghematan waktu diperlukan dalam bekerja	4,11	Setuju
	20.Karyawan yang bekerja menggunakan biaya yang hemat	3,96	Setuju
	21.Karyawan yang bekerja memerlukan pengawasan	4,31	Setuju
	Rata-rata	4,07	Setuju

(Sumber: Hasil penelitian)

Dari tabel 2 diatas, bisa dilihat bahwa tanggapan responden atas pertanyaan kuesioner tentang motif berprestasi pada umumnya dijawab setuju (skor 4,19). Kemudian tanggapan responden atas pertanyaan kuesioner tentang motif afiliasi pada umumnya dijawab setuju (skor 3,73). Dan tanggapan responden atas pertanyaan kuesioner tentang motif power (kekuasaan) pada umumnya dijawab setuju (skor 4,06). Keseluruhan aspek motivasi rata-rata dinilai setuju (skor 3,99). Sedangkan tanggapan responden atas pertanyaan kuesioner tentang kinerja karyawan pada umumnya juga dijawab setuju (skor 4,07).

Uji Reliabilitas

Dengan hasil perhitungan SPSS diketahui tingkat reliabilitas dari setiap kuesioner yang diajukan kepada responden. Berikut masing-masing hasil uji reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas kuesioner

Subvariabel /variabel	Cronbach's Alpha	N	Arti
Motivasi berprestasi	0,691	6	Reliabel
Motif afiliasi	0,783	5	Reliabel
Motif Power (kekuasaan)	0,685	5	Reliabel
Kinerja	0,772	5	Reliabel

(sumber: Hasil penelitian)

Nilai reliabilitas instrumen semua bernilai reliabel.

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil uji validitas

No	Nilai r	Hasil	No	Nilai r	Hasil
1	0,502	valid	12	0,315	valid
2	0,695	valid	13	0,288	valid
3	0,298	valid	14	0,290	valid

4	0,295	valid	15	0,369	valid
5	0,292	valid	16	0,613	valid
6	0,783	valid	17	0,601	valid
7	0,310	valid	18	0,507	valid
8	0,525	valid	19	0,537	valid
9	0,289	valid	20	0,314	valid
10	0,484	valid	21	0,820	valid
11	0,702	valid			

Nilai batas $r > 0,288$, pada $\alpha = 0,05$

(sumber: Hasil penelitian)

Nilai validitas data yang dianalisis menunjukkan bahwa data valid semuanya. Untuk keperluan analisis regresi linier, parameter-parameter dari hasil SPSS hasil diringkas seperti dalam tabel. 5 berikut.

Tabel 5. Parameter persamaan regresi linier

No	Variabel	koefisien	signifikansi
1	R ² (koef.determintas)	0,504	signifikan
2	X	0,781	Signifikan
3	konstanta	0,941	Signifikan
4	Nilai t	6,613	signifikan
5	Nilai F	43,737	Signifikan
6	Uji multikolinieritas	Tol=1,0 VIF=1,0	Tidak ada multi-kolinieritas
7	Uji otokorelasi	Durbin-Watson =2,087	Du < dW < 4-dU Tidak ada otokorelasi
8	Uji heteroskedastisitas	Scatterplot menyebar	Tidak ada heteroskedastisitas

X: variabel bebas (motivasi kerja karyawan)

(sumber: Hasil penelitian)

ANALISIS HASIL

Setelah data yang terkumpul, dilakukan analisis regresi linier. Nilai reliabilitas instrumen memberikan hasil instrumen reliabel dan data valid. Hasil pengolahan dengan software SPSS diperoleh parameter berikut:

- rata-rata motivasi kerja karyawan LPK Pramidia setuju memiliki motivasi kerja yang tinggi (skor 3,99).
Bentuk persamaan regresi linier yang terbentuk adalah $Y=0,781X +0,941$. Dari bentuk tersebut:
- variabel bebas (motivasi kerja karyawan LPK Pramidia) memberi pengaruh yang cukup signifikan dengan parameter $R^2=0,504$, artinya variabel terikat (kinerja karyawan LPK Pramidia) ini dipengaruhi 50,4 % oleh variabel motivasi kerja (terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, motivasi kekuasaan (power). Sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti.
- hubungan sebab akibat (kausal) nya yang terjadi adalah jika terjadi perubahan nilai variabel motivasi sebesar satu poin, maka akan terjadi perubahan variabel kinerja karyawan LPK Pramidia sebesar 0,781 poin.
- jika variabel motivasi kerja tidak ada, maka tetap ada nilai variabel kinerja karyawan LPK Pramidia sebesar 0,941 poin.

Jadi dari hasil analisis tersebut, bahwa motivasi kerja karyawan LPK Pramidia cukup signifikan mempengaruhi kinerja.

Sebagai perbandingan hasil penelitian sebelumnya, misalnya penelitian Saputra (2010), memberikan hasil bahwa motivasi tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akunting perusahaan umum di Surabaya dan Sidoarjo, namun kinerja dipengaruhi oleh kompensasi dan kepuasan kerja. Penelitian lain oleh Arifin (2015), menunjukkan hasil bahwa motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, tetapi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh kompetensi dan kepuasan kerja. Peneliti lainnya, Setyowati (2016) dalam hasil penelitiannya mengatakan bahwa kepemimpinan, motivasi dan kompensasi masing-masing berpengaruh thd kinerja karyawan. Secara gabungan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan restoran taman Pringsewu Yogyakarta. Dalam penelitian lainnya, Muhadi (2007) menunjukkan bahwa kinerja karyawan

secara positif dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Jadi secara umum bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, faktor-faktor lain bisa jadi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian maka diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja karyawan LPK Pramidia dikategorikan tinggi, dan setiap karyawan setuju untuk memiliki motivasi (terdiri dari motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi dan motivasi kekuasaan) dalam meningkatkan kinerja karyawan.
2. Kinerja karyawan LPK Pramidia dikategorikan tinggi, karyawan LPK Pramidia setuju untuk bekerja dengan kinerja yang baik.
3. Terdapat pengaruh yang kuat antara variabel motivasi (kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebutuhan kekuasaan) terhadap kinerja. Peningkatan motivasi akan memperbesar kinerja karyawan.

Saran

1. Setiap karyawan seyogyanya memberikan dorongan dan juga motivasi kepada rekan kerjanya, selain yang dilakukan oleh pimpinan, agar bisa meningkatkan kompetensi dan kapasitas diri dengan cara menambah ilmu atau melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Setiap Karyawan perlu diberikan pengertian bahwa rekan kerja adalah bagian dari teamwork, dengan demikian perlu adanya kebersamaan dan kerjasama agar terjalin keharmonisan dalam bekerja.
3. Dalam rangka pemenuhan kebutuhan fisiologis seyogyanya LPK Pramidia mengupayakan peningkatan secara kualitas dan kuantitas *reward* (remunerasi) berdasarkan pencapaian kinerja karyawan, sehingga semangat bekerja tetap terjaga dengan baik

DAFTAR PUSTAKA

Arifin, H. Muhammad. (2015). *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. International*

- Education Studies*, Vol. 8, No. 1 2015, ISSN 1913-9020 e-ISSN 1913-9039.
- Muhadi, (2007). *Analisis Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan*, Tesis Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Diponegoro. Tidak diterbitkan.
- Saputra, Sigid Adi. (2010). *Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bag. Akuntansi perush umum di Surabaya dan Sidoarjo*. Skripsi STIE Perbanas Surabaya.
- Setyowati, Intan dan Haryani, Sri . (2016). *Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada restoran taman Pringsewu Yogyakarta*, *JEMBATAN - Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Tahun XIII No 2, Oktober 2016.
- Cooper, Robert K., (2002), *Executive EQ: Kecerdasan Emosional dalam Kepemimpinan dan Organisasi*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1 Edisi Kesembilan*. Jakarta: PT Indeks.
- Gibson, J.L. (2005). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Goleman, Daniel, (2007), *Emotional Intelligence* . Alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Gomes. Faustino Cardoso. (2003), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko, Hani T. (2003). *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, MARIHOT Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Lussier, Robert N. dan Christopher F. Achua. (2010). *Leadership: Theory Application and Skill Development*, 4th Edition, Masou, Ohio: South Western Cengage Learning.
- Luthans, Fred. (2011). *Prganizational Behaviour (12th Edition)*. New York: McGraw-Hill Co.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2007). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martono, Johan, (2005). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Mandar Maju.
- Mathis, L.R dan J.H Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ranupendjaja, Heidjrachman, Husnan Suad, (2002), *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, Veithzal . (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,.
- Riduwan, (2010). *Statistika Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Robins, Stephen P., (2003), *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Gramedia
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Stoner, J. A. F. Freeman, R. E., dan Gilbert, D. R., (2005), *Management* Edisi 13, New Jersey: Prentice Hall
- Suprihantono, John., dkk, (2003). *Perilaku Organisasi Jilid 1*, Yogyakarta: STIE YKPN.
- Tohardi, Ahmad., (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Kesatu, Bandung: C.V Mandar Maju.
- Wahyudi, Bambang, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung, Sulita.
- Winardi, (2004), *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.