

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV. SUMARNI SITE PT.PAMAPERSADA NUSANTARA KECAMATAN MURUNG PUDAK KABUPATEN TABALONG

TAUFIK RAHMAN*
opeixman@gmail.com

Departemen Administrasi Bisnis
Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Tabalong
Jl. Komplek Stadion Olah Raga Saraba Kawa Pembataan Tanjung- Tabalong
Kode Pos 70123 Telp./Fax (0526) 2022484

ABSTRAK

Motivasi merupakan serangkaian proses perilaku manusia yang mana perilaku ini dapat mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi pada organisasinya dengan tujuan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti kinerja yang maksimal lah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program GSCA, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai motivasi para karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat.

Hasil pengujian model menggunakan uji GSCA menunjukkan bahwa Motivasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.681, dengan CR sebesar 3.18. Hasil pengujian signifikan, karena $CR > 1,96$. Sedangkan Besarnya kontribusi variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 54,9%, dan sisanya sebesar 45,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya seperti Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan kerja, dan lain-lain.

Kata kunci : Motivasi, kinerja,



THE EFFECT OF MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN CV. SUMARNI SITE PT. PAMAPERSADA NUSAN\TARA KECAMATAN MURUNG PUDAK TABALONG

ABSTRACT

Motivation is a series of processes of human behavior in which this behavior can encourage someone to contribute to the organization with the aim of achieving the goals of the organization. After employees feel happy with their jobs, employees will respect the rights and obligations of fellow employees so that a conducive working atmosphere is created, in the end employees earnestly give their best ability in carrying out their duties and responsibilities, and this means that the maximum performance will be shown by employees.

The type of research used in this study is to use descriptive analysis with a quantitative approach and assisted with the GSCA program, this type of research is to obtain accurate information about the motivation of employees through performance evaluation by distributing questionnaires to employees to obtain accurate data.

The results of testing the model using the GSCA test show that Motivation (X) has a significant effect on Performance (Y) obtained an estimate value of 0.681, with a CR of 3.18. The test results are significant, because $CR > 1.96$. While the magnitude of the contribution of the Motivation (X) variable to Performance (Y) is 54.9%, and the remaining 45.1% is influenced by other variables, such as Leadership Style, Incentives, Work Environment, and others.

Keywords: Motivation, performance,

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia bisnis di Indonesia sekarang ini, perusahaan dituntut untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas kerja dan kuantitas kerja pelayanannya. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan lain yang sejenis, baik pada tingkat nasional maupun tingkat internasional. Salah satu bagian penting yang berperan dalam menentukan keberhasilan perusahaan adalah dengan pembinaan tenaga kerja yang potensial. Perusahaan berusaha mencari dan membina karyawan dengan semangat tinggi, menciptakan dan memelihara keunggulan sumber daya manusia yang mampu

bersaing. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam aktivitas perusahaan, karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu perusahaan tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Karyawan adalah orang-orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau pada instansi pemerintah atau badan usaha dan memperoleh upah atas jasanya tersebut.

Menurut Mangkuprawira (2002:112) menyatakan bahwa tenaga kerja atau sumber daya manusia mempunyai peranan yang



sangat penting dalam upaya mencapai suatu tujuan perusahaan oleh karena itu sumber daya manusia sebagai suatu unsur yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Maka sumber daya manusia dianggap sebagai obyek utama. Persaingan dunia usaha yang semakin ketat saat ini, memaksa perusahaan untuk dapat menghadapi setiap perubahan yang mungkin terjadi. Hal tersebut diharapkan agar perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang andal yang dapat bersaing dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan. Karyawan memiliki peran aktif dalam memberikan kontribusi untuk performa perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling memberikan dampak langsung kepada daya saing perusahaan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberikan andil positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja 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

motivasi 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.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan 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 maupun rohaniah.

Menurut Wibowo (2010:379) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Sedangkan menurut Siagian (2002:22), menyatakan bahwa motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Para ahli diatas semakin menjelaskan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses perilaku manusia yang mana perilaku ini dapat mendorong seseorang untuk memberikan kontribusi pada organisasinya dengan tujuan tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Setelah karyawan merasa senang dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti kinerja yang maksimal lah yang akan ditunjukkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Menurut Gilbert (1977:70), yang dikutip dalam Soekidjo Notoatmodjo (2009:124) mengemukakan bahwa kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang mana sesuai dengan tugas dan fungsinya. CV. Sumarni atau yang lebih dikenal dengan (SMR) merupakan salah satu *sub contractor* PT. Pamapersada

Nusantara yang beroperasi di *mess camp* PT. Pamapersada Nusantara yang beralamat di Jl. A. Yani Maburai Rt. 04 Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong. Seperti perusahaan *sub contractor* yang lain, yang juga berada dilingkungan yang sama seperti PT. Restu Tanjung Permai (RTP), PT. Pandaragan Jaya (Pajaya), PT. Rainisa Sekarsari Mandiri (RSM), dan CV. Ade Mineral Tanjung. Yang mana seluruh *sub contractor* ini merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa yang berada pada area yang sama dan lokasi kerja masing – masing yang telah disegmentasikan oleh pihak *project manager* PT. Pamapersada Nusantara. CV. Sumarni sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang penyedia layanan jasa pada bagian *house keeping, laundry, cathering, gardening dan service Ac*, dengan rata – rata 10 jam waktu kerja perhari, 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 tujuan yang ingin dicapai perusahaan.

Salah satu bentuk usaha kongkrit untuk mendorong peningkatan pelayanan yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja agar setiap karyawan mampu bekerja dengan baik dan maksimal. Pekerjaan yang dilakukan dengan baik dan maksimal, tentunya akan meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan profit perusahaan.



Dalam prakteknya dilapangan tidak semua karyawan merasa termotivasi dalam bekerja, sebagian besar karyawan merasakan dampak yang positif dari motivasi dalam meningkatkan performa kinerja, tetapi sebagian kecil lagi tidak merasakan bahwa motivasi mampu meningkatkan kinerjanya. Sehingga menjadi menarik bagi penulis untuk mengkaji bagaimana sebenarnya perusahaan berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawannya yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan yang tentunya akan memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong”

Berdasarkan permasalahan diatas, maka dapat di tarik sebuah pokok permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.
2. Seberapa besarkah kontribusi motivasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.

Berdasarkan latar belakang sebelumnya, maka tujuan dari adanya penelitian ini adalah untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.
2. Mengetahui dan menganalisis seberapa besar kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Sumarni Site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong.

TINJAUAN PUSTAKA

Motivasi

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *movere*, kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan Nawawi (2003:75). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja Martoyo (2007:112).

Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah “pengertian mendalam tentang manusia”. Untuk menghindari kekurang tepatnya menggunakan istilah motivasi perlu kiranya dikemukakan oleh Manullang dalam Martoyo (2007:120) tentang beberapa istilah yang mirip dengan pengertian dari :



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- 1) Motif : motif disamakan artinya dengan kata-kata motif dorongan, serta alasan, yang dimaksud dengan motif adalah dorongan atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.
- 2) Motivasi : motivasi atau motivation menimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang dapat menimbulkan dorongan. Dapat juga dikatakan bahwa motivation adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.
- 3) Motivasi kerja : motivasi kerja bertolak dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau kata lain pendorong semangat.
- 4) Incentive : istilah *incentive* (insentif) dapat digantikan dengan kata alat motivasi, sarana motivasi, sarana penimbul motivasi atau sarana yang menimbulkan dorongan.

Dari pengertian di atas untuk lebih jelasnya tentang motivasi, berikut ini adalah pengertian motivasi menurut beberapa ahli.

Rivai (2008:79) motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan yang di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya.

Sedangkan Robbins (2003:156) menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan Intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian

tujuan. Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka.

Sementara itu menurut Mangkunegara (2000:131), motivasi dapat dipandang sebagai suatu ciri yang ada pada calon tenaga kerja ketika diterima masuk kerja di suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mendukung karena adanya defenisi motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Motivasi eksternal

Motivasi eksternal menjelaskan kekuatan yang ada di dalam individu yang dipengaruhi oleh faktor internal 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.

Penjelasan diatas adalah pandangan dari William dan Devis (2000:253) 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 dilingkungan organisasi, sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja, baik yang bersifat fisik/material maupun psikis/non material. Kondisi kerja yang bersifat fisik menyangkut factor sarana dan prasarana, seperti luas ruangan termaksud penataan dalam ruangan, ketersediaan perlengkapan

dan peralatan kerja yang mutahir dan lain-lain. Sedangkan factor psikis/non material mengenai antara hubungan atasan dengan bawahan yang lain. 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. William B. Werther Jr dan Keith Devis (2000 : 253).

2) Motivasi internal

- a. Pekerjaan yang menyenangkan, pekerjaan yang bebas dari tekanan dan paksaan, disamping mudah atau tidak rumit melaksanakannya. Namun pekerjaan yang berat dan komplek 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.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Motivasi dan kinerja karyawan (kinerja kerja) adalah salah satu bagian dari sumber daya manusia atau yang sering juga disebut dengan manajemen personalia. Namun sebelum memasuki pembahasan lebih lanjut, penulis akan membahas dahulu mengenai pengertian manajemen, kemudian membahas pengertian manajemen sumber daya manusia sendiri itu.

Ahli manajemen pada awal abad ke dua puluh, Mary Parker Follet, (2003:6) mendefinisikan manajemen sebagai seni untuk menyelesaikan segala sesuatu melalui orang. Baru baru ini, ahli teori manajemen terkemuka, Peter Drucker (2003:6), menyatakan bahwa pekerjaan manajer adalah untuk memberikan arahan kepada organisasi, memimpin, dan memutuskan bagaimana harusnya menggunakan sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, Menyelesaikan sesuatu melalui orang dan sumber daya lain, memberikan kepemimpinan, dan pengarahan merupakan hal yang dilakukan oleh manajer.

Setelah memahami fungsi manajemen secara umum, maka selanjutnya akan dijelaskan pengertian Sumber Daya Manusia. Menurut Nitisemito (1992:9), pengertian "*manajemen* adalah suatu ilmu dan seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain". Hal ini berarti manajemen hanya dapat dilaksanakan bila dalam pencapaian tujuan tersebut tidak dilakukan oleh satu orang saja, melainkan melalui pengaturan kegiatan orang lain untuk melaksanakan pekerjaan yang dibutuhkan. Untuk lebih menjelaskan pengertian tentang manajemen sumberdaya

manusia, penulis akan menguraikannya dari pendapat beberapa ahli, antara lain :

Menurut Newman dan Hodgetts (1998:4), "*Human Resources Management (HRM) is the process by which organizations ensure the effective use of their associates in the pursuit of both organizational and individual goals*". "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang dilakukan suatu organisasi atau perusahaan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia yang ada digunakan secara efektif dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan serta tujuan individu." Sementara itu Dessler (1997:2) mengatakan, "*Human resources management refers to the policies and practices one need to carry out the people or human resources aspects of a management job*". "Manajemen sumber daya manusia mengarah pada kebijakan dan tindakan yang dibutuhkan seseorang (manajer) untuk mengatur atau melaksanakan aspek sumber daya manusia dalam suatu tugas manajemen."

Selanjutnya Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah, "proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memerhatikan hubungan kerja, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan". Dessler (2003 : 5). Sedangkan Fungsi Manajemen menurut Henry Fayol (2010 :179) bahwa semua "manajer menjalankan fungsi manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasi, mengoordinasi, dan mengendalikan. Dan biasa juga dengan: perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian".



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri.

Menurut Siagian (2002:127), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*). Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
 - b. Kemajuan (*advancement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*). Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab diberikan kepada seorang tenaga kerja.
 - d. Pengakuan (*recognition*). Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.
 - e. Pencapaian (*achievement*). Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang

terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :

- a. Administrasi dan kebijakan perusahaan. Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- b. Gaji. Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.
- c. Hubungan antar pribadi. Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.
- d. Kondisi kerja. Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

Apabila faktor intrinsik tersebut ada, dapat memberi tingkat motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang, namun jika faktor ini tidak ada, maka menimbulkan rasa ketidakpuasan. Sementara faktor ekstrinsik tersebut ada, tidak perlu memberi motivasi, tetapi jika tidak ada dapat menimbulkan tidak puas.

Seorang karyawan memiliki suatu pekerjaan didasarkan pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki. Motivasi akan menjadi masalah, apabila kemampuan yang dimiliki tidak dimanfaatkan dan dikembangkan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam keadaan ini, maka persepsi seseorang memegang peranan penting sebelum melaksanakan atau memilih pekerjaannya. Menurut Nursalam (2002:81) Kondisi lingkungan juga memegang peranan penting dalam motivasi, meliputi :

1. Komunikasi



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

- a. Penghargaan terhadap usaha yang telah dilaksanakan
- b. Pengetahuan tentang kegiatan organisasi
- c. Rasa percaya diri berhubungan dengan manajemen organisasi
2. Potensial pertumbuhan
 - a. Kesempatan untuk berkembang, karir dan promosi
 - b. Dukungan untuk tumbuh dan berkembang : pelatihan, beasiswa untuk melanjutkan pendidikan dan pelatihan manajemen bagi karyawan yang dipromosikan.
3. Kebijakan dalam mengakomodasi kebutuhan individu : jadwal, liburan dan cuti sakit serta pembiayaannya.
 - a. Keamanan pekerjaan
 - b. Loyalitas organisasi
 - c. Menghargai staf berdasarkan beragam dan latarbelakang
 - d. Adil dan konsisten terhadap keputusan organisasi

Mengacu kepada pendapat tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa setiap orang mempunyai keinginan dan kebutuhan tertentu dan berusaha melaksanakan pekerjaan untuk mengejar dan mewujudkan keinginan serta kebutuhan tersebut sehingga pada akhirnya mengharapkan kepuasan dari hasil kerja itu.

Komponen Motivasi

Menurut Mudjiono (2006:80), Terdapat tiga komponen utama dalam motivasi, yaitu: kebutuhan, dorongan, dan tujuan. Kebutuhan terjadi bila individu merasa terdapat ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dan yang ia harapkan.

Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka untuk memenuhi harapan, jadi dorongan berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan. Dorongan yang berorientasi pada tujuan tersebut merupakan inti motivasi, sedangkan tujuan adalah hal-hal yang ingin dicapai oleh seseorang atau individu. Tujuan tersebut mengarahkan perilaku dalam hal ini perilaku belajar. Berikut penjelasannya :

1. Kebutuhan. Kebutuhan ialah kekurangan yang dirasakan seseorang pada suatu waktu tertentu. Kebutuhan akan selalu muncul manakala seseorang mengalami ketidakseimbangan fisiologis atau psikologis. Sebagai contoh, kebutuhan akan minuman atau makanan akan muncul ketika sel-sel tubuh kita kekurangan cairan atau makanan. Artinya, pada saat itu tubuh kita mengalami ketidakseimbangan fisiologis. Sedangkan manakala anda merasa kesepian berarti anda mengalami ketidakseimbangan psikologis dan anda membutuhkan seorang teman.
2. Dorongan. Dorongan, sering juga disebut motif, adalah energi yang dikeluarkan dan diarahkan untuk mengembalikan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Atau dengan kata lain, dorongan adalah tindakan untuk memenuhi kebutuhan. Hal ini bisa diartikan bahwa ketika kita merasa ada yang kurang (terjadi *deficiency* kebutuhan) atau terjadi ketidakseimbangan tubuh, dorongan dengan sendirinya akan muncul dalam bentuk perilaku yang diarahkan pada



suatu tujuan tertentu. Sebagai contoh, ketika tubuh kita membutuhkan makanan dan minuman maka wujud dari keduanya adalah perilaku yang menunjukkan rasa lapar dan haus. Atau dengan kata lain, lapar dan haus adalah dorongan untuk memenuhi makanan dan minuman. Demikian juga ketika anda kesepian maka anda terdorong untuk mencari teman.

3. Insentif. Insentif atau tujuan merupakan akhir dari sebuah siklus motivasi. Yang dimaksudkan dengan tujuan adalah segala sesuatu yang bisa memenuhi kebutuhan dan mengurangi dorongan. Artinya ketika anda telah bisa memenuhi tujuan maka akan diperoleh kembali keseimbangan fisiologis dan psikologis, dan dengan sendirinya motif anda untuk mencapai tujuan akan berkurang. Makan, minum, dan mendapatkan teman seperti dicontohkan diatas adalah insentif. Jadi jika anda telah bisa memenuhinya akan tercipta kembali keseimbangan fisiologis dan psikologis dan dengan sendirinya dorongan untuk mendapatkan makanan, minuman dan teman berkurang.

Komponen motivasi ini sejalan dengan teori motivasi Abraham Maslow, yang kita kenal dengan teori "Hirarki Kebutuhan", dalam teori ini Maslow menguraikan kembali secara urut hirarki kebutuhan manusia, yang terdiri dari beberapa bagian.

Indikator Motivasi

Salah satu teori motivasi yang paling banyak diacu adalah teori "Hirarki Kebutuhan" yang dikemukakan oleh

Abraham Maslow (1943) yang dikutip dalam Mangkunegara (2005:50) mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*basic needs*). Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan Rasa aman (*security needs*). Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.
- 3) Kebutuhan Afiliasi atau Akseptansi (*Social Needs*)
 - a) Kebutuhan akan perasaan diterima di mana ia bekerja
 - b) Kebutuhan akan perasaan dihormati
 - c) Kebutuhan untuk bisa berprestasi
 - d) Kebutuhan : untuk bisa ikut serta
- 4) Kebutuhan Penghargaan (*esteem needs*). Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- 5) Kebutuhan Aktualisasi diri (*self actualization*). Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi



diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

Dari pendapat-pendapat tersebut diatas penulis menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Kinerja

kinerja merupakan sebuah hasil dari sebuah proses, manusia ataupun lainnya. Kinerja karyawan merupakan karakteristik terpenting yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi.

Menurut Wibowo (2010 : 7) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Selanjutnya menurut Rivai (2003:9) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:21) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Lebih lanjut menurut Prawirosentono

(2008:91), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Jenis – jenis kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:121) jenis – jenis kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kinerja Strategik

Kinerja suatu perusahaan dievaluasi atas ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan bersangkutan atas lingkungan hidupnya dimana dia beroperasi.

b. Kinerja Administratif

Kinerja administratif berkaitan dengan kinerja *administrative* perusahaan, termasuk di dalamnya tentang struktur administrasi yang mengatur hubungan otoritas dan tanggung jawab dari orang-orang yang menduduki jabatan atau bekerja pada unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi.

c. Kinerja Operasional

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan perusahaan, kemampuan mencapai efektivitas penggunaan sumber daya manusia yang mengerjakannya.



Menurut (Rivai, 2003:70) Kinerja yang tinggi penting untuk tujuan peningkatan kinerja perusahaan yang efisien, efektif dan produktif, penciptaan motivasi dan dengan pencapaian kepuasan kerja karyawan serta kinerja karyawan yang tinggi akan mampu menjadi satu pilar penahan gejala kehidupan dari perusahaan yang memberi tekanan-tekanan baik secara psikologis maupun berdampak finansial bagi perusahaan.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal yang mana faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Menurut Gibson (2003:39), ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu :

- a) Variabel Individual, terdiri dari: kemampuan dan keterampilan, mental dan fisik, latar belakang (keluarga, tingkat sosial), pengajian dan demografis (umur, asal-usul, jenis kelamin).
- b) Variabel Organisasional, terdiri dari: sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur desain pekerjaan.
- c) Variabel Psikologis, terdiri dari: persepsi, sikap, kepribadian, belajar, motivasi.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan perusahaan mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

Indikator kinerja

Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas, Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas, Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- d. Tanggung Jawab, Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan dibantu dengan program GESCA, jenis penelitian ini yaitu dengan memperoleh informasi yang akurat mengenai motivasi para karyawan melalui evaluasi kinerja dengan cara menyebarkan



kuisisioner kepada para karyawan untuk memperoleh data yang akurat. menurut Sugiyono (2007:13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan..

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian pada CV. Sumarni yang beralamat di desa maburai Jl. Ahmad Yani Rt 04 site PT.Pamapersada Nusantara Kec. Murung pudak kab. Tabalong. Tepatnya di *mess camp* PT. Pamapersada Nusantara. Alasan peneliti memilih CV. Sumarni karena ingin mengetahui motivasi terhadap kinerja karyawan, dalam memepertahankan perannya sebagai salah satu perusahaan penyedia layanan jasa. Maka ruang lingkup penelitian ini dibatasi dalam lingkup pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Sumarni.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiono (2002:57), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; objek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada dalam objek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek itu. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh

karyawan di CV. Sumarni yang berjumlah 35 orang.

Sampel

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi yang akan diteliti dan yang dianggap dapat menggambarkan populasinya (Soehartono, 2004:57). Suharsimi Arikunto (1998 :117) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Untuk pengambilan sampel dari populasi yang berjumlah 35 orang karyawan tersebut penulis menggunakan *Nonprobability Sampling*. *Nonprobability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel ini meliputi, *sampling sistematis, kuota, aksidental, purposive, jenuh, snowball*, Sugiyono (2010:217).

Teknik pengumpulan data

Metode adalah teknik atau alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian Bailey (1994:73). Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu dengan cara sebagai berikut :

a. Kuesioner

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden. Sebelum membuat kuesioner terlebih dahulu dilakukan uji validitas isi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pertanyaan-pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner benar-benar mengukur hal yang ingin diteliti.

b. Observasi

Pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan perilaku subjek (orang), objek (benda) atau kejadian yang sistematis tanpa adanya pertanyaan dan komunikasi dengan individu – individu yang diteliti.

Variabel penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002:17).

Definisi operasional variabel

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel di ukur, sehingga peneliti dapat mengetahui baik buruknya pengukuran tersebut.

Variabel Independen

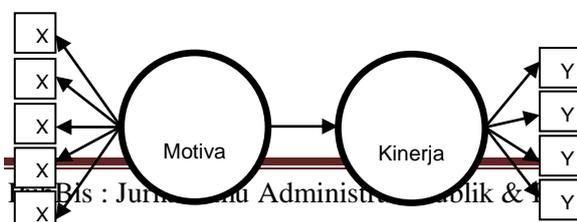
Variabel bebas (variable X) atau independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab timbulnya atau berubahnya variabel dependen (variable terikat) (Sugiyono, 2002). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel bebasnya adalah motivasi kerja.

Variabel dependen

Variabel terikat (variable Y) atau dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (independen) (Sugiyono, 2002). Dalam penelitian ini yang merupakan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis GSCA



Goodness of Fit GSCA

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis GSCA pada Lampiran, guna mengetahui apakah model hipotesis didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit* diberikan pada tabel di bawah ini.

FIT menunjukkan varian total dari semua variabel yang dapat dijelaskan oleh model tertentu. Nilai FIT berkisar dari 0 sampai 1. Jadi, model yang terbentuk dapat menjelaskan semua variabel yang ada sebesar 57,9%.

Keragaman dari data dapat dijelaskan sebesar 57,9% menunjukkan bahwa model baik karena dapat menjelaskan keragaman data sudah lebih dari 50%.

$$AFIT = 0.549$$

AFIT (Adjusted FIT) serupa dengan *R squared adjusted* pada analisis regresi. AFIT dapat digunakan untuk perbandingan model. Model dengan AFIT nilai terbesar dapat dipilih antara model yang lebih baik. Keragaman yang dapat dijelaskan oleh

| Model Fit | |
|-----------|-------|
| FIT | 0.579 |
| AFIT | 0.549 |
| GFI | 0.991 |

model adalah lebih dari 50%.

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* berdasarkan Tabel 4..., dapat diketahui bahwa kedua kriteria yaitu FIT dan GFI menunjukkan model baik. FIT sebesar $0.579 > 0.50$ dan GFI sebesar $0.991 > 0.90$, maka telah memenuhi *cut off value*. Oleh karena



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

itu model cocok dan layak untuk digunakan, sehingga dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

a. Model Pengukuran (*Measurement Model*)

1) Variabel Motivasi (X)

Variabel yang pertama adalah Motivasi (X). Variabel ini diukur menggunakan lima indikator. Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Motivasi (X)

| Indikator | Loading | Critical Ratio (CR) |
|-----------|---------|---------------------|
| X.1 | 0.739 | 10.86* |
| X.2 | 0.560 | 4.32* |
| X.3 | 0.797 | 12.65* |
| X.4 | 0.685 | 2.78* |
| X.5 | 0.812 | 4.32* |

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

- Pada indikator pertama Kebutuhan fisiologis (X.1), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.739, dengan CR sebesar $10.86 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X.1) signifikan sebagai pengukur variabel Motivasi (X).
- Pada indikator kedua Kebutuhan rasa aman (X.2), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.560, dengan CR sebesar $4.32 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X.2) signifikan sebagai pengukur variabel Motivasi (X).
- Pada indikator ketiga Kebutuhan afliasi atau akseptansi (X.3), memiliki nilai *Loading* sebesar

0.797, dengan CR sebesar $12.65 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X.3) signifikan sebagai pengukur variabel Motivasi (X).

- Pada indikator keempat Kebutuhan penghargaan (X.4), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.685, dengan CR sebesar $2.78 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X.4) signifikan sebagai pengukur variabel Motivasi (X).
- Pada indikator kelima Kebutuhan aktualisasi diri (X.5), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.812, dengan CR sebesar $4.32 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (X.5) signifikan sebagai pengukur variabel Motivasi (X).

Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Motivasi (X) dicerminkan oleh lima indikator. Dari kelima indikator, terlihat bahwa indikator ketiga yaitu Kebutuhan afliasi atau akseptansi (X.3) memiliki nilai koefisien tertinggi, hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran variabel Motivasi (X) utamanya dilihat dari indikator (X.3).

2) Variabel Kinerja (Y)

Variabel yang kedua adalah Kinerja (Y). Variabel ini diukur menggunakan empat indikator. Berikut disajikan hasil *measurement model* variabel Kinerja (Y).

| Indikator | Loading | Critical Ratio (CR) |
|-----------|---------|---------------------|
| Y.1 | 0.898 | 28.75* |
| Y.2 | 0.869 | 20.7* |
| Y.3 | 0.676 | 4.59* |

| | | |
|-----|-------|------|
| Y.4 | 0.406 | 2.1* |
|-----|-------|------|

Dari tabel di atas, diperoleh hasil pengukuran *measurement model* sebagai berikut:

- Pada indikator pertama Kualitas (Y.1), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.898, dengan CR sebesar $28.75 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y.1) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja (Y).
- Pada indikator kedua Kuantitas (Y.2), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.869, dengan CR sebesar $20.7 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y.2) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja (Y).
- Pada indikator ketiga Pelaksanaan Tugas (Y.3), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.676, dengan CR sebesar $4.59 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y.3) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja (Y).
- Pada indikator keempat Tanggung jawab (Y.4), memiliki nilai *Loading* sebesar 0.406, dengan CR sebesar $2.1 > 1,96$. Hal ini mengindikasikan bahwa indikator (Y.4) signifikan sebagai pengukur variabel Kinerja (Y).

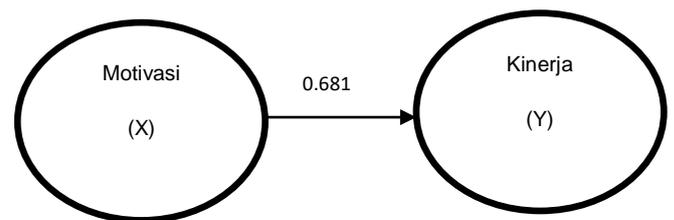
Dari hasil pengujian *measurement model* di atas terlihat bahwa variabel Kinerja (Y) dicerminkan oleh empat indikator. Dari keempat indikator, terlihat bahwa indikator pertama yaitu Kualitas (Y.1) memiliki nilai koefisien tertinggi, hal ini mengindikasikan bahwa pengukuran

variabel Kinerja (Y) utamanya dilihat dari indikator pertama (Y.1).

- Model Struktural
- Hasil pengujian Hipotesis diuji dengan uji GSCA menggunakan nilai *Critical Ratio* (CR). Jika nilai $CR > 1,96$ menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pada pengujian hipotesis tersebut. Hasil analisis sebagai berikut.

Secara grafis, hasil pengujian *struktural model* disajikan secara lengkap pada gambar dibawah ini.

Hipotesis



Dari hasil pengujian di atas, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

- Pengujian Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.681, dengan CR sebesar 3.18. Hasil pengujian
- signifikan, karena $CR > 1,96$. Dengan koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan yang positif.
 - Besarnya kontribusi variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 54,9% dan 46,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya seperti Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan kerja, dan lain-lain.

| No. | Pengaruh | Estimate | CR | Keputusan |
|-----|--------------------------|----------|-------|------------|
| 1 | Motivasi (X) Kinerja (Y) | 0,681 | 3,18* | Signifikan |

Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Pembahasan Penelitian Berdasarkan hasil analisis data diatas untuk Pengujian Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.681, dengan CR sebesar 3.18. Hasil pengujian signifikan, karena $CR > 1,96$. Sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di CV. Sumarni site PT. Pamapersada Nusantara. Sedangkan Besarnya kontribusi

variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 57,9% sehingga hipotesis nol (H_{01}) ditolak dan hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Sumarni site PT. Pamapersada Nusantara.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X) terhadap kinerja (Y). hal ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Helga Margareth (2012), Frans Farlen (2011), dan Ibriati Kartika Alimuddin (2012).

a. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Helga Margareth (2012), Berdasarkan pengolahan dan analisis keseluruhan penelitian pengaruh motivasi (Kepuasan kerja, Budaya organisasi, Pola kepemimpinan) terhadap kinerja karyawan Divisi *Network management* PT Indosat, Tbk dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi (dimensi kepuasan kerja) berpengaruh

positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari uji korelasi sebesar 0,419 atau 41,9% yang artinya memiliki hubungan yang sedang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.

- Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi (dimensi budaya organisasi) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari uji korelasi sebesar 0,404 atau 40,4% yang artinya memiliki hubungan yang sedang berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- Hasil Pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa motivasi (dimensi pola kepemimpinan) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikan yang diperoleh dari uji korelasi sebesar 0,610 atau 61% yang artinya memiliki hubungan yang kuat berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja.
- Dari hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa tingkat variabel motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penghitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 4.356, dan signifikan t sebesar 0.000 membuktikan bahwa hipotesis diterima dan pengujian statistik membuktikan bahwa variabel motivasi yang terdiri dari dimensi Kepuasan kerja, Budaya organisasi, Pola kepemimpinan mempengaruhi variabel kinerja secara simultan. Dari hasil metode korelasi Spearman rho



dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sedang atau asosiasi moderat (moderat relation) antara Motivasi (Dimensi Kepuasan kerja dan Budaya organisasi) dengan Kinerja Karyawan dan terdapat korelasi yang kuat antara dimensi Pola kepemimpinan dengan Kinerja karyawan. Dapat disimpulkan motivasi dapat secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja.

b. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Frans Farlen (2011), Berdasarkan hasil analisis data penelitian dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian secara parsial diperoleh nilai t hitung ($3,735$) $>$ t tabel ($2,026$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan di United Tractor akan mengalami kenaikan.
2. Nilai t hitung untuk variabel kemampuan kerja adalah sebesar $3,328 > t$ tabel ($2,026$) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kemampuan kerja dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di United Tractor.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan, maka dapat diketahui bahwa nilai F hitung kinerja karyawan lebih besar dari F tabel ($3,252$) sehingga H_0

ditolak dan H_a diterima yang berarti secara serempak ada pengaruh yang signifikan dari variabel variabel independen (motivasi kerja dan kemampuan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

c. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibriati Kartika Alimuddin (2012),

1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi R square didapatkan hasil $0,477$. artinya motivasi eksternal dan internal secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan sebesar $47,7\%$. Sisanya dipengaruhi oleh factor lain diluar penelitian ini. Hal ini sekaligus menjawab permasalahan yang ada mengenai hubungan motivasi eksternal dan internal terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji regresi linier didapatkan nilai *unstandardized coefficient B* dari motivasi eksternal $0,522$, lebih besar dibanding motivasi eksternal sebesar $0,322$. Artinya bahwa $52,2\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi eksternal. Dari hasil penelitian ini bisa disimpulkan bahwa Motivasi Eksternal lebih dominan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Indikator dari motivasi eksternal tersebut antara lain atasan yang baik, Kondisi Kerja dan Jaminan Financial & Social. Dalam penilitian ini factor gaji tidak membuat seorang karyawan termotivasi dengan produktivitas kerja dikarenakan kebutuhan fisiologis mereka sudah terpenuhi.



KESIMPULAN

Dari hasil penelitian pada CV. Sumarni site PT. Pamapersada Nusantara Kecamatan Murung Pudak Kabupaten Tabalong maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Hasil pengujian model menggunakan uji GSCA menunjukkan bahwa Motivasi (X) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) diperoleh nilai *estimate* sebesar 0.681, dengan CR sebesar 3.18. Hasil pengujian signifikan, karena $CR > 1,96$.
- b. Sedangkan Besarnya kontribusi variabel Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 54,9%, dan sisanya sebesar 45,1% yang dipengaruhi oleh variabel lain, misalnya seperti Gaya Kepemimpinan, Insentif, Lingkungan kerja, dan lain-lain.

Daftar Pustaka

- Alimuddin, I. K. (2012). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia, Tbk Cabang Makassar. *Jurnal Universitas Hasanuddin Makassar*.
- Bailey. (1994). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: PT. Indah Perkasa.
- Dessler, G. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Frans, F. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. United Tractors, Tbk. Samarinda). *Universitan Pembanguna Nasional "Veteran" Yogyakarta*.
- Hadi, H. (2008). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jakarta: Grafika Pustaka.
- Henry, & Fayol. (2010). *Sumber Daya Personalia Jilid III*. Bandung: Alfinda Cerdas.
- Hodges, N. (1998). *Aplikasi Manajerial Dalam Perusahaan. Terjemahan Hadi Alam*. Jakarta: PT. Perkasa Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Kinerja Operasional Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Margareth, H. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Divisi Network Management PT. Indosat, Tbk). *Jurnal Universitas Bakrie Jakarta*.
- Maslow, A. (1943). *Motivation and Personality. Edisi ke-2*. Newyork: Harper & Row.
- Mudjiono. (2006). *Peran Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Semarang: PT. Alam Perkasa.
- Nawawi, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University.



Web : <http://jurnal.stiatabalong.ac.id>

Nitisemito. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

Notoadmodjo, S. (2009). *Metodologi Pendidikan dan Pengajaran*. Jakarta.

Nursalam. (2002). *Perilaku Memotivasi Manusia*. Jakarta: Grafika Pustaka.

Parker, M. F. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Terpadu*. Semarang: Alam Perkasa.

Prawirosentono, S. (2008). *Manajemen Personalia. Edisi Ketiga, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: BPFE.

Rivai. (2003). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Rivai. (2008). *Perilaku Manusia*. Jakarta: Elang Jaya.

Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia Cetakan Ke-2*. Jakarta: Prenhallindo.

Siagian, S. (2002). *Pengembangan Sumber Daya Insani*. Jakarta: PT. Gunung Agung.

Soehartono. (2004). *Metode Penelitian Administrasi Terpadu*. Jakarta: PT. Angkasa Jaya.

Sugiyono. (2002). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2010). *Konsep Dasar Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Administrasi. Cetakan Ke-2*. Bandung: Alfabeta.

Suharsimi, A. (1998). *Metode Penelitian Administrasi*. Jakarta: PT. Airlangga Persada.

Susilo, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga Cetakan Ke-4*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2010). *Manajemen Personalia. Jilid I*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

William, D. (200). *Karyawan Yang Berprestasi. Terjemahan Alfizi*. Jakarta: Cetak Utama.