

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Fransiskus Ady (*fransiskus@gmail.com*)

Djoko Wijono (*dj.wijono@gmail.com*)

Fakultas Ekonomi Universitas proklamasi 45

ABSTRACT. *The success of a company can be achieved by improving employee performance. To improve employee performance the company must provide motivation or encouragement to employees to perform better by rewarding, recognizing, achieving opportunities, more meaningful work, good working conditions, job security, and salary/wages. From the results of research conducted shows that the motivation of work in the form of Achievement, Recognition, Working Condition, and Wages have a significant influence simultaneously on employee performance. This is evidenced by F_{count} greater than F_{table} ($11.407 > 2.4675$). The form of motivation that most affect the employee's performance is Achievement with regression coefficient value of 0.609; and the lowest effect on employee performance is Working Condition with regression coefficient value of 0.305.*

Key Words: motivation, employee performance

I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dicapai dengan meningkatkan kinerja karyawan (Suryadi Prawirosentono, 1999:20). Keberhasilan perusahaan tergantung dari perilaku karyawan untuk dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi harus memperlakukan karyawan secara manusiawi yaitu dengan menyediakan pekerjaan yang dapat meningkatkan harkat dan martabatnya, menyediakan sarana yang dibutuhkan, memenuhi harapan, memberikan motivasi, memberikan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang serta memberikan jaminan kesehatan dan keamanan. Kondisi tersebut mutlak diperlukan jika karyawan merasa kebutuhan dan harapannya terpenuhi tentu akan lebih loyal dalam mengabdikan diri sepenuhnya pada sasaran dan tujuan perusahaan atau organisasi dengan sendirinya, hal ini akan menambah semangat kerja sehingga termotivasi untuk bekerja dengan baik.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh sekelompok orang dalam satu organisasi dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja dalam arti prestasi kerja adalah suatu yang dikerjakan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau diberikan seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma, 1991 :1). Kinerja dalam arti prestasi kerja merupakan proses mengukur dan menilai tingkat

keberhasilan seseorang dalam kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditunjukkan oleh seseorang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan (Heidjrachman dan Suad Husnan 1990:188). Dapat dikatakan pula bahwa kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan dapat dikatakan berprestasi kerja baik, mana kala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Supardi, 1989:63).

Setiap perusahaan selalu menginginkan dapat mencapai tujuan yang maksimal, tujuan itu dapat tercapai apabila kinerja karyawannya baik. Untuk itu perusahaan berusaha memberikan motivasi atau dorongan kepada karyawan untuk mempunyai kinerja yang baik dengan memberikan penghargaan, kesempatan berprestasi, pekerjaan yang lebih berarti, keamanan kerja, dan kebijakan perusahaan.

Bentuk-bentuk motivasi yang selama ini dapat diberikan diantaranya adalah memberikan gaji yang layak, jaminan kesehatan, tunjangan dan kondisi kerja yang kondusif, promosi dan kesempatan berkembang untuk karyawan yang berprestasi serta penghargaan atas kinerjanya yang baik. Penentuan bentuk motivasi kerja merupakan masalah kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota organisasi berbeda.

Dalam teori motivasi dua faktor. Faktor motivator antara lain : keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan sedangkan faktor hygiene antar lain: kebijakan dan administrasi, supervisi perusahaan, hubungan antar pribadi, dan gaji / upah. Cara yang tepat memotivasi seseorang, menurut Herzberg, adalah mengatur pekerjaan sedemikian rupa sehingga orang itu memperoleh keberhasilan dengan melakukan pekerjaan itu. Selanjutnya dengan melaksanakan pekerjaan itu, orang tersebut termotivasi untuk terus berusaha memenuhi cita-citanya dalam rangka upaya mencapai kebutuhan tingkat yang lebih tinggi.

II. PERMASALAHAN

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah: (1) apakah motivasi kerja dalam bentuk: *Achievement, Recognition, Working Condition, Wages* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) bentuk motivasi kerja mana yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini dilakukan pada studi kasus karyawan KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta.

III. TINJAUAN PUSTAKA

1. Motivasi Kerja

Teori dua faktor dari Frederick Herzberg mengatakan bahwa seseorang terdorong untuk melakukan pekerjaan karena dua faktor yaitu faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*) dan factor yang membuat individu puas (*satisfiers*). Menurut hasil penelitian yang dilakukan Herzberg ada dua faktor yang mendorong atau memotivasi orang untuk bekerja, yaitu:

a. Faktor Motivator

Faktor motivator disebut juga dengan kondisi intrinsik, adalah kepuasan pekerjaan yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat dalam menghasilkan kinerja karyawan. Jika kondisi ini tidak ada, maka

kondisi ini ternyata tidak menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. (Manullang, 1981 : 151) menyatakan bahwa faktor-faktor motivator meliputi:

- 1) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
- 2) *Recognition* (pengakuan)
- 3) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- 4) *Responsibilities* (tanggung jawab)
- 5) *Advancement* (pengembangan)

Motivasi internal adalah motivasi yang dibangkitkan dari dirinya sendiri, dimana tenaga kerja dapat bekerja karena tertarik dan senang dengan pekerjaan yang memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Motivasi internal disebut juga faktor motivator.

b. Faktor *Hygiene*

Faktor *Hygiene* disebut juga dengan kondisi ekstrinsik, adalah suatu keadaan pekerja yang menyebabkan rasa tidak puas diantara para karyawan. Apabila kondisi tersebut ada, maka hal itu tidak memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor- faktor yang membuat individu merasa tidak puas (*dissatisfiers*), karena faktor- faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan hirarki yang paling rendah, yaitu tingkat tidak adanya kepuasan (*non-dissatisfiers*). Menurut M. Manullang (1981:151) menyatakan faktor hygiene meliputi:

- 1) Policy and administration (kebijakan dan administrasi)
- 2) Technical supervisor (supervisi perusahaan)
- 3) Interpersonal supervisor (hubungan antar pribadi)
- 4) Working condition (kondisi kerja)
- 5) Wages (gaji/upah)

Faktor *hygiene*, pada dasarnya adalah hubungan kerja dengan lingkungan kerja dimana karyawan bekerja, sehingga apabila faktor ini diabaikan atau dibiarkan tidak sehat, maka akan menimbulkan ketidakpuasan para karyawan. Motivasi eksternal adalah motivasi yang berasal dari luar yang berupa peraturan dan kebijaksanaan perusahaan. Motivasi eksternal disebut faktor *hygiene*.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perwujudan atau penampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Kiprah karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut dikatakan kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (A.A. Prabu Mangkunegara, 2001 : 67-68) adalah:

- a. Faktor kemampuan, secara umum kemampuan ini terbagi menjadi dua yaitu kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge dan skill).
- b. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar sesuai moral dan etika. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah: (Suryadi Prawirosentono, 1992 : 20)

- 1) Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas dari suatu kelompok adalah bila tujuan dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisiensi adalah berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam pencapaian tujuan.

- 2) Tanggung jawab
Tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
- 3) Disiplin
Disiplin secara umum adalah taat hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketaatan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja.
- 4) Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk mencerminkan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

IV. METODELOGI PENELITIAN

1. Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (*independent variable*) dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, bentuk motivasi kerja yang diberikan pada karyawan yaitu:
 - 1) Variabel Keberhasilan Pelaksanaan (*Achievement*) - (X_1)
 - 2) Variabel Pengakuan (*Recognition*) - (X_2)
 - 3) Variabel Kondisi Kerja (*Working Condition*) - (X_3)
 - 4) Variabel Gaji (*Wages*) - (X_4)
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

2. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel Penelitian

- a. Variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari:
 - 1) Keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*) - (X_1), adalah semangat berprestasi dari karyawan. Indikator-indikator dari semangat berprestasi dari karyawan adalah:
 - Pengetahuan dan keterampilan
 - Dukungan atas rekan kerja
 - Fasilitas yang tersedia
 - Waktu yang tersedia
 - 2) Pengakuan (*Recognition*) - (X_2), adalah bentuk penghargaan untuk kinerja yang baik dari perusahaan kepada karyawannya. Indikator-indikator dari pengakuan meliputi:
 - Pengakuan atas hasil kerja
 - Penghargaan atas prestasi kerja
 - Penghargaan yang sesuai
 - Penghargaan untuk bekerja maksimal
 - 3) Kondisi Kerja (*Working Condition*) - (X_3), adalah keadaan tempat dimana karyawan melaksanakan pekerjaannya, yaitu penerangan, ventilasi, perabotan, dan kondisi fisik lainnya. Indikator-indikator dari kondisi kerja yaitu :
 - Lingkungan kerja
 - Jaminan keamanan
 - Pengurangan kebisingan
 - Pengaturan cahaya
 - Jaminan keselamatan kerja
 - 4) Gaji (*Wages*) - (X_4), adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang telah ditetapkan. Indikator-indikator dari gaji adalah:

- Sistem penggajian
 - Pengaruh gaji
 - Kesesuaian gaji yang diterima
 - Kenaikan gaji
- b. Variabel terikat (*dependent variable*) - Kinerja Karyawan
 Kinerja karyawan adalah merupakan suatu fungsi dari motivasi kerja untuk menyelesaikan tugas atas pekerjaan yang memiliki derajat kesediaan tertentu dengan pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan bagaimana mengerjakannya. Indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:
- Efisiensi dan efektivitas
 - Tanggung jawab
 - Disiplin
 - Inisiatif

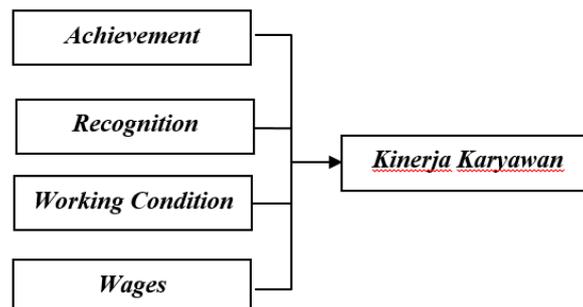
3. Pengukuran Variabel

Setiap response yang diberikan dalam daftar pertanyaan (kuisisioner) diukur menggunakan skala likert dengan skor jawaban sebagai berikut:

No	Kategori	Skor
1	Sangat setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak setuju	2
5	Sangat tidak setuju	1

4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang penelitian, permasalahan, dan telaah teori, kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



5. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002 : 72). Penulis

mengambil objek penelitian pada KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta dimana besarnya populasi belumlah 140 orang. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2002 : 73). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta berjumlah 140 orang, dengan taraf kesalahan 5%. Jumlah sampel dapat ditentukan dengan rumus Solvin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

$$n = \frac{140}{1 + 140(0,05)^2}$$

$$n = 103,7 \approx 100$$

6. Teknik Penarikan Sampel

Teknik penarikan sampel dengan menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*, penarikan sampel sebesar 100 secara proporsional dengan strata pendidikan, komposisinya sebagai berikut: SD sejumlah 6 karyawan, SLTP sejumlah 14 karyawan, SLTA sejumlah 59 karyawan, D3 sejumlah 13 karyawan, dan S2 & S3 sejumlah 6 karyawan.

7. Hipotesis Penelitian

“Motivasi kerja dalam bentuk: keberhasilan pelaksanaan (*Achievement*), pengakuan (*Recognition*), kondisi kerja (*Working Condition*), gaji (*Wages*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”

8. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Semua item pertanyaan instrumen yang akan di gunakan dalam penelitian ini terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas agar data yang di kumpulkan dapat berkualitas.

a. Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas menggunakan metode *Corelation Product Moment Pearson*. Pengujian ini dilakukan terhadap item pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner. Sebuah pertanyaan atau instrumen dapat dikatakan valid jika mempunyai dukungan yang kuat terhadap skor total. Dengan kata lain sebuah item pertanyaan dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika terdapat kesejajaran (korelasi yang tinggi) terhadap skor total. Hasil korelasi dibandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan taraf signifikan 5% (Ancok, 1993).

Ketentuan pengujian dengan kriteria sebagai berikut

- 1) Jika r hitung $>$ r tabel maka data valid
- 2) Jika r hitung $<$ r tabel maka data tidak valid.

Dengan bantuan SPSS Statistic 20, hasil uji validitas item pertanyaan/instrumen *Achievement* (X_1), *Recognition* (X_2), *Working Condition* (X_3), *Wages* (X_4), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel = 0,514, berarti semua item pertanyaan valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen.

Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dapat digunakan sebagai alat pengukur data karena instrumen tersebut sudah baik. Dalam penelitian ini untuk pengujian reliabilitas

menggunakan metode analisis koefisien alpha. Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila Cronbach Alpha > 0.6 (Suharsimi, 2006).

Dengan bantuan SPSS Statistic 20, hasil uji reliabilitas item pertanyaan/instrumen *Achievement* (X1), *Recognition* (X2), *Working Condition* (X3), *Wages* (X4), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan/instrumen tersebut reliabel.

V. HASIL ANALISIS DATA

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Konsep dasar dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov adalah dengan membandingkan distribusi data (yang akan diuji normalitasnya) dengan distribusi normal baku. Distribusi normal baku adalah data yang telah ditransformasikan ke dalam bentuk Z-Score dan diasumsikan normal. Jadi sebenarnya uji Kolmogorov Smirnov adalah uji beda antara data yang diuji normalitasnya dengan data normal baku. Seperti pada uji beda biasa, jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan. Berikut tabel hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov.

One -Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	
N	100	100	100	100	100	
Normal Parameter ^{ab}	Mean	15.16	19.27	17.76	18.37	76.62
	Std. Dev.	3.372	3.561	2.720	3.917	8.205
Most Extreme Differences						
	Absolute	.118	.100	.090	.107	.096
	Positive	.099	.071	.075	.107	.096
	Negative	-.118	-.100	-.090	-.089	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z	1.184	.998	.899	1.074	.960	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.121	.272	.393	.199	.315	

a. Test distribution is normal

b. Calculated from data

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai asymp.sig. dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas itu saling berkorelasi. Menurut (J Supranto, 1993 : 316) seandainya variabel-variabel tersebut berkorelasi satu sama lain maka dikatakan terjadi multikolinieritas. Secara ekstern ada kemungkinan terjadi dua variabel atau lebih mempunyai hubungan yang sangat kuat sehingga pengaruh masing-masing tersebut sulit dibedakan. Angka korelasi untuk multikolinieritas adalah sampai sebesar 0,80. Jadi meskipun semua variabel saling berkolinieritas, tetapi kalau nilainya masih di bawah 0,8 belum terjadi multikolinieritas. Adapun rumus yang digunakan untuk menghitung nilai korelasinya dengan Korelasi Pearson.

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Korelasi	Keterangan	Kesimpulan
X1 dengan X2	0,148	< 0,8	Tidak terjadi multikolinieritas
X1 dengan X3	0,032	< 0,8	Tidak terjadi multikolinieritas
X1 dengan X4	0,156	< 0,8	Tidak terjadi multikolinieritas
X2 dengan X3	0,077	< 0,8	Tidak terjadi multikolinieritas
X2 dengan X4	0,542	< 0,8	Tidak terjadi multikolinieritas
X3 dengan X4	0,130	< 0,8	Tidak terjadi multikolinieritas

Berdasarkan tabel Hasil Uji Multikolinieritas di atas nilai probabilitas atau tingkat signifikansi untuk variabel X1 dengan X2, X1 dengan X3, X1 dengan X4, X2 dengan X3, X2 dengan X4 dan X3 dengan X4, masing masing mempunyai nilai lebih kecil dari 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel bebas tersebut tidak saling berkorelasi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena varian gangguan berbeda antara satu observasi ke observasi lain. Pengujian terhadap heteroskedastisitas dilakukan dengan mempergunakan metode Rank Spearman untuk menguji ada tidaknya situasi heteroskedastisitas dalam *varians disturbance error* dengan formula sebagai berikut (J. Supranto. 1993 : 312):

$$R_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^n d_i^2}{N^3 - N}$$

Dimana:

R_s = Koefisien Rank Spearman antara *disturbance error* dengan variabel bebas

d_i = Perbedaan antara rank rasional dengan rank variabel bebas N = Jumlah responden

N = Jumlah responden

Hasil perhitungan terlihat pada rincian sebagai berikut:

Tabel Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Korelasi R_s	Prob.	Keterangan
X1 dan Residual	0,232	0,307	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2 dan Residual	0,488	0,980	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3 dan Residual	0,057	0,388	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X4 dan Residual	0,362	0,841	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Dari Tabel Uji Heteroskedastisitas di atas, nilai variabel bebas berkorelasi dengan residual dibandingkan nilai kritis 5% atau 0,05 jika nilai probabilitas (sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heteroskedastisitas.

Sebaliknya jika probabilitas lebih kecil dari nilai kritis 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Berarti pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas pada X1, X2, X3 X4 dengan Residual karena nilai probabilitas sig lebih besar dari 0,05.

2. Analisis Regresi

Analisa regresi linier berganda adalah analisa regresi linier yang lebih dari satu variabel bebas untuk mengadakan prediksi terhadap variabel terikat (Arikunto, 2006). Model atau formulasi statistika yang digunakan adalah regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3+ \beta_4X_4$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1= *Achievement*
- X2= *Recognition*
- X3= *Working Condition*
- X4= *Wages*
- β_0 = Konstanta (Skor variabel kinerja karyawan jika X1, X2, X3, dan X4 bernilai nol)
- β_1 s/d β_4 = Koefisien regresi masing-masing variabel independent (*Achievement, Recognition, Working Condition, dan Wages*)

Dengan bantuan SPSS Statistic 20, hasil analisis regresi sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.833	5.913		7.075	.000
	X1	.609	.221	.250	2.755	.007
	X2	.563	.269	.244	2.089	.039
	X3	.305	.261	.101	1.165	.247
	X4	.507	.237	.242	2.134	.035

a. Dependent Variable: Y

Model Persamaan regresinya:

$$Y = 41.833 + 0,609X_1 + 0,563X_2 + 0,305X_3 + 0,507X_4$$

3. Uji F

Uji F merupakan alat uji statistik secara simultan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Formula Uji F sebagai berikut (Sugiyono, 2002):

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Dimana:

R = Koefisien korelasi berganda

k = Banyaknya variabel bebas

n = Ukuran sampel

Langkah-langkah pengujian hipotesis

Mekanisme uji F ini, secara teknis dapat dinyatakan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).

- $H_a : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara simultan terhadap variabel dependen (Y).
- Level signifikan (α) = 0,05

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel independen secara simultan mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima dan H_a ditolak artinya variabel-variabel independen secara simultan tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Dengan bantuan SPSS Statistic 20, diketahui besarnya F_{hitung} yaitu sebesar 11.407. Berpedoman pada $DF = N-k-1$ diperoleh F_{tabel} atau $F_{0,05;4;95}$ yaitu sebesar 2,4675.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2162.704	4	540.676	11.407	.000 ^b
	Residual	4502.856	95	47.398		
	Total	6665.560	99			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Hal ini menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.407 > 2,4675$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari variabel *Achievement* (X1), *Recognition* (X2), *Working Condition* (X3), *Wages* (X4) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan Koperasi Unit Desa Depok condongcatur Sleman Yogyakarta.

4. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, dilakukan melalui apa yang dinamakan uji t. Dalam uji t ini pada dasarnya untuk menguji hipotesis yang dinyatakan sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 = 0 \rightarrow$ tidak terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y).
- $H_1 : \beta_1 \neq 0 \rightarrow$ terdapat pengaruh yang nyata antara variabel independen (X) secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen (Y).
- Level signifikan (α) = 0,05.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel} \rightarrow H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya variabel-variabel independen secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel} \rightarrow H_0$ diterima dan H_a ditolak, artinya variabel-variabel independen secara sendiri-sendiri tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ dan dengan derajat kebebasan df ($2,5\%$, $N-k-1 = 100-4-1 = 95$) diperoleh $t_{tabel} = \pm 1,9853$. Seperti terlihat pada hasil analisis regresi dengan SPSS Statistic 20 di atas, hasil perhitungan pada regresi berganda diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , maka ini menunjukkan bahwa Motivasi kerja yang terdiri dari variabel *Achievement* (X1), *Recognition* (X2), dan *Wages* (X4) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Karyawan Koperasi Unit Desa Depok condongcatur Sleman Yogyakarta. Untuk *Working Condition* (X3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan (Algifari, 2000).

Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati nol maka sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi ganda (R^2) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.570 ^a	.324	.296	6.885

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2

Dari tabel di atas dapat diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,324. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,324 maka dapat diartikan bahwa 32,4% Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh keempat variabel bebas yang terdiri dari variabel *Achievement* (X_1), *Recognition* (X_2), *Working Condition* (X_3), dan *Wages* (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 67,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

VI. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu:

1. Motivasi kerja yang terdiri dari variabel *Achievement* (X_1), *Recognition* (X_2), *Working Condition* (X_3), dan *Wages* (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Ini terbukti F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($11.407 > 2,4675$).
2. Secara parsial motivasi kerja yang terdiri dari variabel *Achievement* (X_1), *Recognition* (X_2), *Working Condition* (X_3), dan *Wages* (X_4) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini terbukti dari hasil t_{hitung} masing-masing variabel lebih besar dari t_{tabel} .
3. Demikian juga hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai R^2 sebesar 0,324. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja yang terdiri dari variabel *Achievement* (X_1), *Recognition* (X_2), dan *Wages* (X_4) hanya sebesar 32,4%, sedangkan sisanya sebesar 68,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Untuk *Working Condition* (X_3) secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja karyawan Koperasi Unit Desa Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta berturut-turut adalah *Achievement* (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,609; *Recognition* (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,569; dan *Wages* (X_4) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,507; dan *Working Condition* (X_3) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,305.

DARTAR PUSTAKA

- A.A Prabu, mankunegara. 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Cetakan pertama. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Algifari. 2000. *Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Ancok, 1993, *Korelation Produk Moment Pearson*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Agus Dharma, 1991, *Manajemen Prestasi Kerja*, Cetakan ke dua Rajawali Press: Jakarta.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan, 1999, *Manajemen Personalia*, edisi 1,2, dan 3 BPFE, Yogyakarta.
- J. Supranto 1993, *Statistik: Teori dan Aplikasinya*, Erlangga, Jakarta.
- M. Manullang, 1981, *Dasar-Dasar Manajemen*, Ghalia, Jakarta.
- Supardi, 1989, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Ufuk edu. Jakarta.
- Sugiyono, 2002, *Statistik Untuk Penelitian*, Cv. Alfabeta, Bandung
- Suharsini Arikunto, 2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Suryadi Prawirosentono, 1991, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, edisi Pertama, BPFE: Yogyakarta.