

## MODEL MOTIVASI PENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN

**NANDARISTA ERI PRADANA**

e-mail: [nandaristaeripradana@gmail.com](mailto:nandaristaeripradana@gmail.com)

Marketing Manager CV.Laras Catering Yogyakarta

### Abstrak

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Penguatan Model Motivasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Perusahaan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pramusaji dan produksi di wilayah kerja CV. Laras Catering Yogyakarta yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode seluruh populasi (total sampling) yaitu seluruh karyawan bagian pramusaji dan produksi di wilayah kerja CV. Laras Catering Yogyakarta yang berjumlah 35 orang. Pengujian Hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linear berganda model 1 dan model 2, pengujian signifikan simultan (Uji F) model 1 dan model 2, pengujian parsial (Uji t) model 1 dan model 2 serta pengujian koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) model 1 dan model 2.*

*Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji t) model 1 menunjukkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta sedangkan Uji t model 2 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Pada pengujian secara serempak (Uji F) model 1 diketahui bahwa Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta dan Uji F model 2 diketahui bahwa Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Melalui pengujian koefisien determinasi (Adjusted R Square) diperoleh nilai model 1 sebesar 0,664, berarti 64,4% faktor-faktor Motivasi Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja sedangkan sisanya 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien determinasi (Adjusted R Square) model 2 diperoleh nilai sebesar 0,772, berarti 77,2% faktor Kinerja Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi sedangkan sisanya 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.*

*Keywords: Komitmen, Tanggung Jawab, Kemampuan Kerja, Motivasi dan Kinerja Karyawan.*



*Dan Strategi  
Jurnal Perilaku  
Dan Strategi  
bisnis vol.2 No.1, 2014*

*Vol.2 No.1, 2014*

*Hal. 1 - 15*

## **PENDAHULUAN**

Masalah utama yang ada dalam manajemen sumber daya manusia yang patut mendapat perhatian perusahaan adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan dianggap penting bagi perusahaan karena keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Menurut Keith Davis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi (Mangkunegara, 2011).

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan karyawan juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Skill apapun dapat dipelajari namun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan, tujuan perusahaan dapat dicapai.

CV. Laras Catering adalah sebuah perusahaan ternama di Yogyakarta yang bergerak di bidang catering. Dengan visi utama digemari semua kalangan yang terjamin cita rasa serta memberikan dampak yang positif terhadap ketersediaan makanan sehat dan berkualitas. Tetapi pada faktanya terdapat berbagai macam masalah yang muncul silih berganti seiring terus berkembangnya usaha CV. Laras Catering, salah satunya adalah sistem manajemen yang masih kurang tertata rapi dan profesional di mana struktur organisasi perusahaan masih didominasi oleh keluarga yaitu ibu dan anak – anaknya. Dimana anaknya bertugas untuk mengawasi karyawan tetapi tidak dapat sepenuhnya bisa mengawasi setiap waktu. Selain itu, perusahaan CV. Laras Catering belum mampu memberikan motivasi kepada para karyawannya karena segala keputusan perusahaan jarang untuk melibatkan para karyawan sehingga karyawan tidak merasa dianggap di perusahaan yang berakibat para karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab memajukan perusahaan CV. Laras Catering dan juga kemampuan kerja para karyawan yang masih jauh di bawah standard. Tidak pernah diadakan pelatihan kerja bisa dianggap sebagai salah satu penyebab tidak terampilnya para karyawan.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini.

### **Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh Komitmen terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
2. Bagaimana pengaruh Tanggung Jawab terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
3. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.

4. Bagaimana pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
5. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta (Model 2).

#### **Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh Tanggung Jawab terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta (Model 2).

#### **TINJAUAN PUSTAKA**

##### **Pengertian Kerja**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia (2005) "kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian".

##### **Kinerja karyawan**

Menurut Prawirosentono (2008), kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau kelompok dalam organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan secara legal, dan tidak melanggar hukum, moral, dan etika.

##### **Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Karyawan**

Ada tiga hal penting yang menyangkut tentang deskripsi kinerja karyawan, yaitu penilaian kinerja, tujuan penilaian kinerja, dan unsur-unsur ukuran dari penilaian kinerja yang dimaksudkan. Dalam penelitian kinerja karyawan ada dua indikator penting yaitu keluaran dan prosesnya atau perilaku kerjanya. Indikator mana yang dominan tergantung dengan jenis pekerjaan dan focus penilaian kinerja yang dilakukan.

##### **Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut pendapat Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada karyawan.

##### **Unsur Penilaian Kinerja**

Unsur-unsur penting yang berhubungan dengan penilaian kinerja karyawan di antaranya:

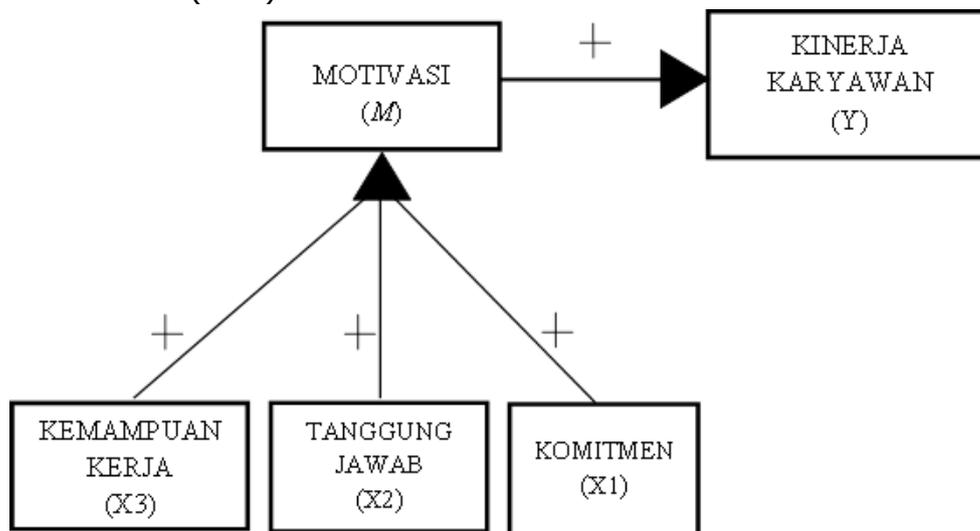
1. Unsur Prestasi Kerja
2. Unsur Kejujuran
3. Unsur Kerjasama
4. Unsur prakarsa
5. Unsur Kepemimpinan

### Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* (Hasibuan, 2003) yang berarti dorongan atau gerakan. Sedangkan motif merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

### Kemampuan Kerja

Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan terdiri dari dua kelompok utama yang paling relevan dengan perilaku dalam bekerja adalah kemampuan intelektual yang mencakup kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas-tugas kognitif dan kemampuan fisik yang mengacu pada kapasitas untuk mengerjakan tindakan-tindakan fisik Robins (2006).



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

### Hipotesa Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini dibagi kedalam dua model yaitu:

1. Diduga terdapat pengaruh Komitmen terhadap Motivasi karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
2. Diduga terdapat pengaruh Tanggung Jawab terhadap Motivasi karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
3. Diduga terdapat pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Motivasi karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
4. Diduga terdapat pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Motivasi karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta.
5. Diduga terdapat pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di CV. Laras Catering Yogyakarta (Model 2).

## **METODOLOGI PENELITIAN**

### **Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di CV. Laras Catering Yogyakarta yang beralamat Sekip Flat E 1 UGM Yogyakarta. Sedangkan waktu penelitian dimulai pada bulan Oktober 2016 hingga bulan Februari 2017.

### **Populasi Penelitian**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008).

Populasi merupakan kumpulan individu atau objek peneliti yang memiliki kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pramusaji dan produksi di wilayah kerja CV. Laras Catering Yogyakarta yang berjumlah 35 orang. Dalam penelitian ini jumlah populasinya adalah 35 orang sehingga sampel penelitian ditetapkan seluruh populasi (total sampling) yaitu seluruh karyawan bagian pramusaji dan produksi di wilayah kerja CV. Laras Catering Yogyakarta yang berjumlah 35 orang

Variabel dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

#### 1. Variabel Dependen atau Variabel Terikat

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Menurut Sugiyono (2012) "Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas".

Pada model penelitian pertama Motivasi Karyawan CV. Laras Catering Yogyakarta merupakan variabel dependen (M). Sedangkan dalam model penelitian kedua Kinerja Karyawan CV. Laras Catering Yogyakarta merupakan variabel dependen (Y).

#### 2. Variabel Independen atau Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2012) "Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat)".

Dalam penelitian ini variabel independen X dalam model penelitian pertama adalah Komitmen (X1), Tanggung Jawab (X2) dan Kemampuan Kerja (X3). Sedangkan dalam model penelitian kedua adalah Motivasi (M)

## **HASIL PENELITIAN**

### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan dengan bantuan komputer menggunakan program SPSS for Windows Versi 20.0. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 100 responden. Pengambilan keputusan berdasarkan pada nilai r hitung (Corrected Item-Total Correlation) > r tabel sebesar 0,334 (nilai r tabel untuk n=35);  $\alpha = 0,05$  maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya.

**Tabel 1. Validitas Instrumen**

Variabel	Pertanyaan	R Hitung (Bivariate Pearson)	R Tabel	Keterangan
1. Komitmen	P1	0,824	0,334	valid
	P2	0,864	0,334	valid
	P3	0,801	0,334	valid
	P4	0,767	0,334	valid
	P5	0,868	0,334	valid
2. Tanggung Jawab	P1	0,869	0,334	valid
	P2	0,782	0,334	valid
	P3	0,749	0,334	valid
	P4	0,569	0,334	valid
	P5	0,831	0,334	Valid
	P6	0,589	0,334	valid
3. Kemampuan Kerja	P1	0,745	0,334	valid
	P2	0,788	0,334	valid
	P3	0,772	0,334	valid
	P4	0,838	0,334	valid
	P5	0,766	0,334	valid
	P6	0,667	0,334	valid
	P7	0,560	0,334	valid
	P8	0,752	0,334	valid
	P9	0,718	0,334	valid
4. Motivasi	P1	0,601	0,334	valid
	P2	0,666	0,334	valid
	P3	0,872	0,334	valid
	P4	0,764	0,334	valid
	P5	0,820	0,334	valid
	P6	0,798	0,334	valid
	P7	0,792	0,334	valid
	P8	0,847	0,334	valid
	P9	0,726	0,334	valid
	P10	0,783	0,334	valid
5. Kinerja Karyawan	P1	0,379	0,334	valid
	P2	0,588	0,334	valid
	P3	0,708	0,334	valid
	P4	0,702	0,334	valid
	P5	0,521	0,334	valid
	P6	0,402	0,334	valid
	P7	0,575	0,334	valid
	P8	0,611	0,334	valid

	P9	0,538	0,334	valid
	P10	0,642	0,334	valid

Tabel diatas diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari  $r_{table} = 0,334$  (nilai  $r$  tabel untuk  $n=35$ ), sehingga semua indikator tersebut adalah valid.

**Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen penelitian digunakan rumus Cronbach Alpha. untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrumen dari variabel sebuah penelitian. Suatu kuesioner dikatakan handal jika nilai Cronbach Alpha > 0,70 (Nunnally, 1994 dalam Ghozali, 2011). Hasil uji reliabilitas kuisioner penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koef. Alpha	Nilai Kritis	Status
Komitmen	0,881	0,7	Baik
Tanggung Jawab	0,821	0,7	Baik
Kemampuan Kerja	0,891	0,7	Baik
Motivasi	0,766	0,7	Baik
Kinerja Karyawan	0,920	0,7	Baik

Hasil tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai Cronbach Alpha yang cukup besar yaitu di atas 0,7 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**Hasil Pengujian Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinearitas**

Hasil uji multikolinearitas untuk model penelitian pertama adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Komitmen	,367	2,727
Tanggung Jawab	,249	4,015
Kemampuan Kerja	,317	3,158

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Sedangkan untuk uji multikolinearitas model penelitian kedua dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4. Uji Multikolinearitas**

Coefficients<sup>a</sup>

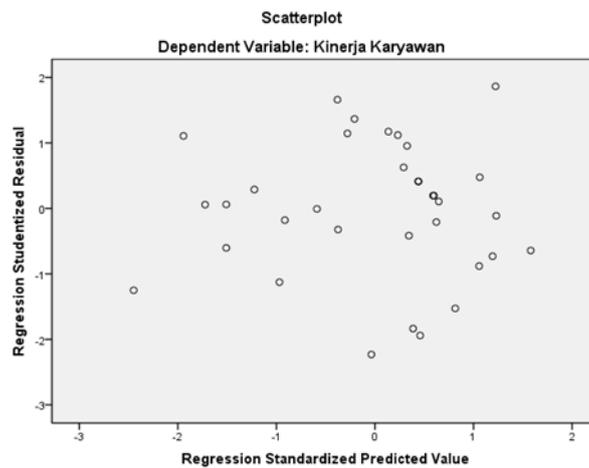
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Motivasi	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pada model penelitian pertama dan model penelitian kedua tidak terdapat multikolinearitas karena nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1.

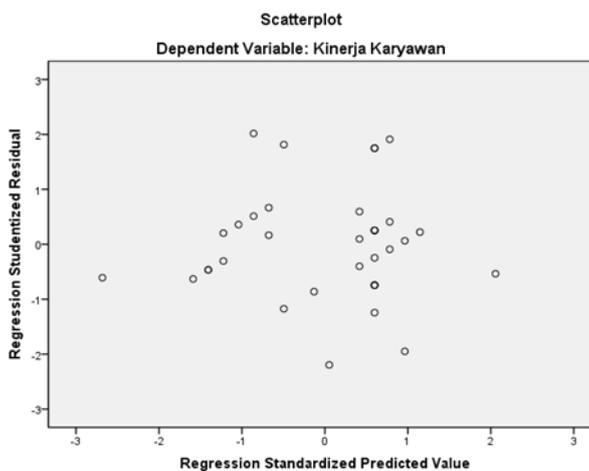
**Uji Heterokedastisitas**

Uji heteroskedastisitas pada model penelitian pertama menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada gambar berikut:



**Gambar 2. Uji Heterokedastisitas**

Sedangkan Uji heteroskedastisitas pada model penelitian kedua menghasilkan grafik pola penyebaran titik (scatterplot) seperti tampak pada Gambar berikut:

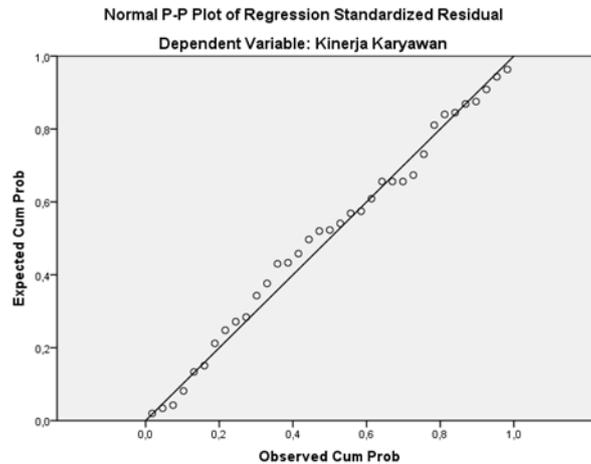


**Gambar 3. Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar model penelitian 1 dan Gambar model penelitian dua diatas Hasil uji heterogenitas tidak menunjukkan adanya pola tertentu yang berarti tidak terjadi heterokodesitas dalam model regresi

**Uji Normalitas**

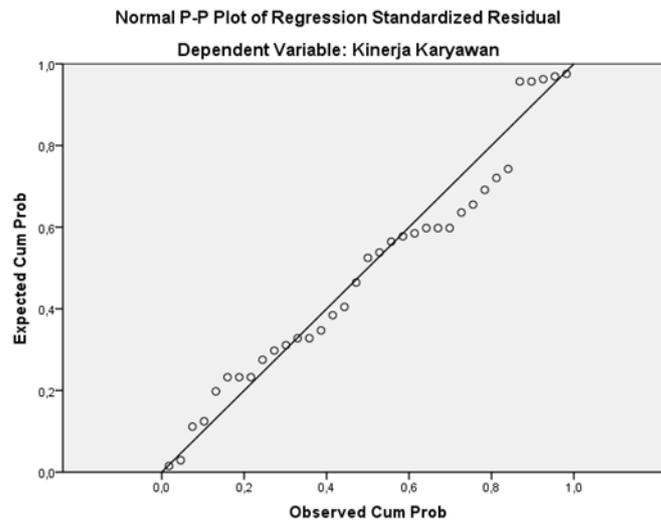
Hasil uji normalitas dengan Normal P-P Plot dengan regresi dapat ditunjukkan pada Gambar berikut.



**Gambar 4. Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Normal P-Plot of Regression Standardized dari model penelitian pertama terlihat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan untuk model penelitian keuda yang dapat di lihat berdasarkan gambar di bawah ini.



**Gambar 5. Uji Normalitas**

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Normal P-Plot of Regression Standardized dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Analisis Regresi Berganda**

Metode analisis regresi berganda pada model penelitian pertama digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja) terhadap variabel terikat (Motivasi Karyawan). Sedangkan Metode analisis regresi berganda pada model penelitian kedua digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas (Motivasi) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan). Data diolah secara statistik untuk keperluan analisis dan pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu program SPSS for Windows Versi 20.0. Hasil analisis uji regresi berganda pada penelitian model pertama adalah sebagai berikut:

**Tabel 5. Uji Interaksi Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,710	3,906		1,462	,154
X1	,623	,275	,372	2,266	,031
X2	,326	,287	,226	1,134	,265
X3	,353	,203	,308	1,741	,092

a. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Berdasarkan Tabel diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$M = 5,710 + 0,623.X1 + 0,326.X2 + 0,325.X3$$

Keterangan:

M = Motivasi Karyawan

X1 = Komitmen

X2 = Tanggung Jawab

X3 = Kemampuan Kerja

Sedangkan Hasil analisis uji regresi berganda pada penelitian model kedua adalah sebagai berikut:

**Tabel 6. Uji Interaksi Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12,920	2,372		5,446	,000
M	,689	,064	,883	10,783	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

$$Y = 12,920 + 0,689.M$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

M = Motivasi

**Pengujian Hipotesis**

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini ada 2 (dua). Pengujian terhadap hipotesis pertama untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji parsial (t-hitung) dan pengujian terhadap hipotesis kedua untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dengan menggunakan uji simultan (F-hitung).

**Uji t**

Kriteria pengujian:

- a. Sig t hitung < 0,05, maka Hipotesis diterima
- b. Sig t hitung > 0,05, maka Hipotesis ditolak

Pengambilan keputusan:

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Komitmen (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,031) < 0,05.
- b. Tanggung Jawab (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,265) > 0,05.
- c. Lingkungan Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Motivasi Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,092) > 0,05.

Sedangkan Uji t pada model penelitian kedua dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen (Motivasi) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Kinerja Karyawan) hasil perhitungan diperoleh:

- a. Motivasi (M) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada pekerja pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan oleh nilai sig t hitung (0,000) < 0,05.

**Uji F**

Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama). Hasil uji F pada penelitian model pertama yaitu variabel bebas terhadap terikat adalah sebagai berikut:

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709,707	3	236,569	23,398	,000 <sup>a</sup>
	Residual	313,436	31	10,111		
	Total	1023,143	34			

- a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Komitmen, Tanggung Jawab
- b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat peroleh bahwa nilai F-hitung sebesar 23,398. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05, maka Komitmen,

Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Sedangkan Hasil uji F pada penelitian model kedua adalah sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji F**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	486,176	1	486,176	116,264	,000 <sup>a</sup>
	Residual	137,995	33	4,182		
	Total	624,171	34			

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 486,176. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05, maka Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2009). Untuk mengukur sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dapat diketahui besarnya koefisien determinasi ganda (R<sup>2</sup>), hasil untuk penelitian model pertama adalah sebagai berikut:

**Tabel 9. Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,833 <sup>a</sup>	,694	,664	3,180

a. Predictors: (Constant), Kemampuan Kerja, Komitmen, Tanggung Jawab

b. Dependent Variable: Motivasi Karyawan

Berdasarkan analisis koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,664, artinya pengaruh variabel Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 66,4% sedangkan sisanya sebesar 33,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Sedangkan hasil untuk penelitian model kedua adalah sebagai berikut:

**Tabel 10. Koefisien Determinasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	,883 <sup>a</sup>	,779	,772	2,045

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan analisis koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) sebesar 0,772, artinya pengaruh variabel Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 77,2% sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan analisa data yang dilakukan peneliti terhadap variabel-variabel model penelitian pertama dan kedua tentang pengaruh Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja terhadap Motivasi Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta dan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Komitmen, Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara simultan terhadap Motivasi Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi pada nilai uji  $F < 0,05$ .
2. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Komitmen secara parsial terhadap Motivasi Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi pada nilai uji  $t < 0,05$ .
3. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel Tanggung Jawab dan Kemampuan Kerja secara parsial terhadap Motivasi Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi pada nilai uji  $t > 0,05$ .
4. Terdapat pengaruh yang signifikan variabel Motivasi secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Laras Catering Yogyakarta. Hal ini ditunjukkan dari nilai signifikansi pada nilai uji  $t$  dan uji  $F < 0,05$ .

**DAFTAR PUSTAKA**

Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.

Arikunto, S. (2006). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta : Rineka Cipta.

Bagong, Suyanto dan Sutinah. 2005. Metode Penelitian Sosial: Berbagai Alternatif Pendekatan. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Dessler, Gary., (1997), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Dessler, G. (2008). Human Resource Management. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education.

Farlen, Frans. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. United Tractors, Tbk Samarinda. Urusan Administrasi Bisnis Fakultas

- Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Ghozali, (2005), Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, James,L. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Handoko, T Hani. (2001). Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia,Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT.Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Husein Umar. (2007), Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku ke dua. Salemba Empat. Jakarta
- Panggabean, Mutiara S, (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Miftah Thoha. (2003), Kepemimpinan Dalam Manajemen Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mulyaningtyas, B.Renita. (2006). Bimbingan dan Konseling SMA 1 untuk Kelas X. Jakarta: Erlangga.
- Mondy, R. Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nawawi, Hadari. 2003. Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ndraha, Taliziduhu, (1999). Pengantar Teori Pengembangan Sumber daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE Rahmatika, Ika. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bogor. Konsentrasi Perbankan Syariah Program Studi Muamalat (Ekonomi Islam) Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Syarif Hidayatullah.
- Robbins, S.P. (2002). Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Kelima (Terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV Mandar Maju.
- Simamora, Henry, (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. (2014). Analisis Data, USU Press, Medan.
- Sri Wiludjeng S.P, (2007). Pengantar Manajemen, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Suhadi, (2006), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Jurnal Administrasi Bisnis Volume 2, Nomor 2.
- Sugiyono, (2008). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono. (2010), Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

- Sunyoto, Danang, (2009). Analisis Regresi dan Uji Hipotesis, edisi pertama, Media Pressindo, Yogyakarta.
- Poerwadarminta WJS. (2002). Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPF.
- Prawirosentono (2008).