

## Pemberian Motivasi serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Telekomunikasi Jakarta

Rani Kurniasari

ASM BSI Jakarta  
Jl. Jatiwaringin Raya No. 18, Jakarta Timur  
Email : [rani.rku@bsi.ac.id](mailto:rani.rku@bsi.ac.id)

**Abstract** - Every Company wants its employees to excel and work effectively. Thus need to be given motivation to encourage employee performance to increase. The type of motivation that can be given can be extrinsic and intrinsic motivation. With the encouragement to the subordinates is expected to generate the performance of employees can be maximized. The sample used for data collection in this study amounted to 50 (fifty) employees of telecommunication company in Jakarta. Likert scale used by writer to change qualitative data in questionnaire become quantitative data. The purpose of this study is to determine and analyze the magnitude of the influence of motivation on employee performance at one telecommunication company in South Jakarta which is engaged in the technology industry. The calculation of the questionnaire results using a simple linear regression formula. All of the author's calculations were assisted by the SPSS version 20 program released by IBM. Based on the analysis and data processing according to the calculation of correlation coefficient can be seen that the Motivation of Performance has a very strong relationship that is equal to 0.961 and according to the calculation of the coefficient of determination, can be known quite large is 92.3%, then influence Motivation on Performance can be seen through simple linear regression that is  $Y = 2,670 + 0,901X$

**Keywords:** Motivation, Performance, employee performance

### I. PENDAHULUAN

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia itu dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Demi tercapainya tujuan organisasi, karyawan memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya yang secara otomatis kinerjanya meningkat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya alhasil kinerja yang dihasilkan juga tidak memuaskan. Tujuan Penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan telekomunikasi di Jakarta Selatan yang bergerak di bidang industri Teknologi. Pimpinan perusahaan menyadari bahwa harus ada penggerak untuk membuat karyawan mereka untuk

tetap bekerja lebih giat dan semangat dalam melaksanakan tugasnya

#### 1.1 Pengertian Motivasi

Ada beberapa pengertian motivasi . Salah satunya menurut Winardi (2001:1), istilah motivasi berasal dari bahasa latin “*movere*” yang berarti bergerak (*to move*). Kata motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai yang “mampu, cakap dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Sukses tidaknya suatu organisasi, sangat tergantung dari aktifitas dan kreatifitas sumber daya manusianya. Untuk itu, hal utama yang harus diperhatikan seorang manajer ialah membangkitkan gairah kerja karyawannya. Peranan manajer sangat besar dalam memotivasi karyawan agar bekerja sesuai dengan program yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Seorang manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya dengan mengetahui apa yang menjadi alasan karyawan mau bekerja dan kepuasan-kepuasan apa yang di nikmatinya. Tingkah laku seseorang dipengaruhi serta di rangsang oleh keinginan, kebutuhan, tujuan dan kepuasannya. Oleh karena itu, seorang manajer harus memperhatikan

hal-hal seperti peran, perlakuan, dan penghargaan terhadap karyawannya.

Pentingnya motivasi dikarenakan motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja keras, giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Beberapa definisi tentang motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

1. Menurut Terry G dalam Notoatmodjo (2009:114) "pengertian motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan-perbuatan (perilaku)."
2. Menurut Stooner dalam Notoatmodjo (2009:115) "mendefinisikan motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku seseorang."
3. "...motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu" menurut Gray, dkk dalam Winardi (2011:2)
4. Menurut Cascio dalam Hasibuan (2010:95) "*motivation is a force that result from an individual's desire to satisfy there's needs (e.g hunger, thirst, social approval)*" (motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya: rasa lapar, haus dan bermasyarakat)
5. Menurut Hasibuan (2010:95) "motivasi adalah pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.
6. Menurut Rivai dan Sagala (2010:837) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

## 1.2 Alat-alat dan Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2010:99), alat-alat motivasi terdiri atas:

1. Materiil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa uang dan atau barang yang mempunyai nilai pasar; jadi memberikan kebutuhan ekonomis. Misalnya: kendaraan, rumah dan lain - lainnya.
2. Nonmaterial Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa barang atau benda yang tidak ternilai; jadi hanya memberikan kepuasan atau kebanggaan rohani saja. Misalnya: medali, piagam, bintang jasa dan lain-lainnya.

3. Kombinasi Materiil dan Nonmateriil Insentif: alat motivasi yang diberikan berupa materiil (uang dan barang) dan nonmaterial (medali dan piagam); jadi memenuhi kebutuhan ekonomis dan kepuasan atau kebanggaan rohani.

Menurut Hasibuan (2010:99) Jenis-jenis motivasi yaitu:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahannya akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi Negatif (Insentif negatif), manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukumi; tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

## 1.3 Tujuan dan Metode-metode Motivasi

Terdapat beberapa tujuan motivasi menurut Hasibuan (2010:97), yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengadaan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

## 1.4 Model-model dan Proses Motivasi

Model-model motivasi kerja menurut Hasibuan (2010:100), yakni:

1. Model Tradisional  
Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahan agar gairah bekerjanya meningkat dilakukan dengan sistem insentif yaitu memberikan insentif materiil kepada karyawan yang berprestasi baik. Semakin berprestasi maka semakin banyak balas jasa yang diterimanya. Jadi memotivasi bawahan untuk mendapatkan insentif (uang atau barang) saja.

2. Model Hubungan Manusia

Mengemukakan bahwa untuk memotivasi bawahannya supaya gairah bekerjanya meningkat, dilakukan dengan mengakui kebutuhan sosial mereka dan membuat mereka merasa berguna serta penting. Sebagai akibatnya karyawan mendapatkan beberapa kebebasan membuat keputusan dan kreativitas dalam melakukan pekerjaannya. Dengan memperhatikan kebutuhan materiil dan nonmateriil karyawan, maka motivasi bekerjanya akan meningkat pula.

3. Model Sumber Daya manusia

Mengemukakan bahwa karyawan dimotivasi oleh banyak faktor, bukan hanya uang atau barang atau keinginan akan kepuasan saja, tetapi juga kebutuhan akan pencapaian dan pekerjaan yang berarti. Menurut model ini karyawan cenderung memperoleh kepuasan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Selain itu untuk lebih memahami pemberian motivasi, menurut Hasibuan (2010:101) ada beberapa proses motivasi yang meliputi:

1. Tujuan, dalam proses memotivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
2. Mengetahui kepentingan, dalam proses motivasi penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan saja.
3. Komunikasi efektif, dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat – syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif itu diperolehnya.
4. Integrasi tujuan, dalam proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah *needs complex*, yaitu untuk memperoleh laba, perluasan perusahaan, sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan organisasi atau perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk ini penting adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas, manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Misalnya, memberikan bantuan kendaraan kepada *salesman*.
6. *Team Work*, Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team work* (kerjasama) ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

## 1.5 Kinerja

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat nonmaterial, seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal-hal yang mungkin tidak diduga sebelumnya di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Seseorang dapat di lihat bagaimana kinerjanya adalah proses bekerja tersebut.

Beberapa definisi tentang kinerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli:

Menurut Rivai dan Basri dalam Kaswan (2012:187) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2005:9) “Kinerja Karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Menurut Notoatmodjo (2009:124) “kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan.

Menurut Smith dalam Sedarmayanti (2009:50) “*Performance is an output drive from processes, human or otherwise*” (kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses)

## 1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja

Faktor-faktor yang menentukan kinerja seseorang, dikelompokkan menjadi 3 faktor utama menurut Gibson dalam Notoatmodjo (2009:125), yakni:

1. Variabel Individu, yang terdiri dari: pemahaman terhadap pekerjaannya, pengalaman kerja, latar belakang keluarga, tingkat sosial ekonomi, dan faktor demografi (umur, jenis kelamin, etnis dan sebagainya)
2. Variabel Organisasi, yang antara lain terdiri dari: kepemimpinan, desain pekerjaan, sumber daya yang lain, struktur organisasi, dan sebagainya.
3. Variabel Psikologis, yang terdiri dari persepsi terhadap pekerjaan, sikap terhadap pekerjaan, motivasi, kepribadian, dan sebagainya.

## 1.7 Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja menurut Rivai dan Sagala (2010:548) Kinerja merupakan suatu fungsi dari

motivasi dan kemampuan. untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.

Menurut Handoko (2010:135) “Penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.”

Menurut Noe et al dalam Kaswan (2012:192) penilaian kinerja (*performances appraisal*), yang dikenal juga dengan *performance evaluation*, *performance rating*, *performance assessment*, *service rating*, dan lain-lain pada dasarnya merupakan proses di mana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Menurut Berrin dalam Kaswan (2012:12) “*performances appraisal refers to the whole procedure, including establishment of performance standards, appraisal related behaviors of raters within the performance appraisal period, determination of performance rating, and communication of the rating to the rate.*”

Evaluasi kinerja atau penilaian prestasi kerja mengacu pada keseluruhan prosedur, yang mencakup penetapan standar kinerja, perilaku para penilai ketika melakukan penilaian selama periode penilaian kinerja, penentuan peringkat kinerja, dan mengkomunikasikan peringkat tersebut kepada ternilai.

### 1.8 Tujuan Penilaian Kinerja

Organisasi melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan Menurut Kaswan (2012:213), di antaranya:

1. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan, yaitu mempromosikan karyawan yang berkinerja menonjol; membina karyawan berkinerja kurang; melatih, memindahkan, atau

mendisiplinkan yang lain; meningkatkan imbalan (atau tidak); dan sebagai landasan mengurangi jumlah tenaga kerja. Singkatnya, penilaian berfungsi sebagai input kunci untuk melaksanakan system imbalan dan hukuman organisasi yang sifatnya resmi.

2. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes. Yaitu, hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian untuk menilai hipotesis bahwa skor tes memprediksi kinerja pekerjaan. Akan tetapi, jika pekerjaan tidak dilakukan dengan cermat, atau jika pertimbangan diluar kinerja mempengaruhi hasil kinerja, penilai tidak dapat digunakan untuk tujuan itu.
3. Penilaian memberikan umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
4. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
5. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam memperkerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif. Oleh karena itu penilaian menggambarkan awal suatu proses, daripada produk akhir.
6. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
7. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan. Melalui diskusi, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
8. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan SDM dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan SDM.
9. Penilaian dapat dijadikan dasar penelitian MSDM, yaitu untuk menentukan apakah program MSDM yang ada efektif.

### 1.9 Hubungan Antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Pemaparan Stoner dan Gibson dalam Notoatmodjo (2009:125) berpendapat “bahwa motivasi adalah merupakan faktor yang berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan atau tenaga kerja.”

Menurut James L. Gibson dkk., dalam Winardi (2010:4) apabila kita mempelajari berbagai macam pandangan dan pendapat tentang persoalan motivasi,

maka dapatlah kita tarik kesimpulan tentang motivasi, yaitu:

1. Para teoritis menyajikan penafsiran – penafsiran yang sedikit berbeda tentang motivasi dan mereka menitikberatkan faktor – faktor yang berbeda
2. Motivasi berkaitan dengan perilaku dan kinerja
3. Motivasi mencakup pengarah kearah tujuan
4. Dalam hal mempertimbangkan motivasi, perlu kita memperhatikan faktor – faktor: fisiologikal, psikologikal, dan lingkungan (*environmental*), sebagai faktor – faktor penting

Sedangkan Victor Vroom dalam Rivai dan Sagala (2010:850) mengemukakan teori Motivasi Harapan (*Expectancy Theory*), model teori ini mempunyai sejumlah implikasi nyata, yaitu:

1. Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap karyawan. Jika imbalan menjadi motivator, maka akan cocok untuk individu yang terlibat. Pimpinan dapat menentukan imbalan apa yang diinginkan oleh karyawannya dengan reaksinya dalam situasi yang berbeda – beda dan menanyakan imbalan apa yang mereka inginkan.
2. Menentukan kinerja yang diinginkan. Identifikasi tingkat kinerja atau perilaku yang diinginkan sehingga dapat memberitahukan pekerjaan apa yang harus dilakukan agar mereka diberi imbalan.
3. Mengaitkan imbalan dengan kinerja. Untuk mempertahankan motivasi, imbalan yang layak harus jelas dikaitkan dengan suatu kinerja dalam jangka waktu yang singkat.
4. Menganalisis faktor – faktor yang mengurangi efektivitas imbalan. Perbedaan antara rencana imbalan dengan pengaruh lain di dalam lingkungan kerja memungkinkan dilakukannya penyesuaian di dalam sistem imbalan.
5. Memastikan imbalan mencukupi. Imbalan yang kecil akan menjadi motivator yang kecil pula.

## II. METODOLOGI PENELITIAN

Data penelitian diperoleh melalui kuesioner, observasi dan studi pustaka yang kemudian diolah dengan menggunakan uji statistik. Data penelitian ini terdiri dari karakteristik 50 responden. Data variabel X (Kompensasi) dan data variabel Y (Motivasi Kerja). Untuk mengetahui korelasi (hubungan) antara Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan telekomunikasi maka dilakukan uji statistik dengan menggunakan program SPSS.

## 2.1. Karakteristik Responden

Untuk menentukan karakteristik responden penulis mengelompokkan dalam beberapa karakteristik, sebagai berikut:

### 1. Usia

Responden dengan usia 20 sampai dengan 30 Tahun sebanyak 37 karyawan atau dengan presentase sebesar 74%, sedangkan usia 31 sampai dengan 40 tahun sebanyak 11 karyawan dengan presentase 22%, dan yang paling kecil adalah usia 41 sampai dengan 50 tahun sebanyak 2 orang karyawan dengan presentase 4%. Hal diatas membuktikan bahwa jumlah rata – rata usia karyawan berusia antara 20 sampai dengan 30 tahun.

### 2. Pendidikan Terakhir

Responden yang mempunyai pendidikan Sarjana (S1) lebih mendominasi dalam penelitian ini (72%) sedangkan sisanya akademi (D3) dan magister (S2) masing sebesar 14%.

### 3. Lama Bekerja

Penelitian dilakukan kepada karyawan yang bekerja diatas 2 tahun paling sedikit yaitu hanya berjumlah 18%, sedangkan untuk masa kerja kurang dari 1 tahun sebesar 42%, dan untuk masa kerja 1 sampai 2 tahun sebanyak 40%, hal ini membuktikan bahwa yang paling mendominasi adalah karyawan dengan masa kerja kurang dari satu tahun.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menganalisis dua variabel yaitu yang berkaitan dengan motivasi terhadap kinerja. Kedua variabel tersebut, yaitu variabel bebas (X) adalah motivasi dan variabel terikat (Y) adalah kinerja. sebagaimana telah digambarkan pada sebelumnya dalam beberapa indikator, yaitu berdasarkan teori kebutuhan Abraham maslow. Dari indikator-indikator yang terdapat di kedua variabel tersebut, penulis membuat kuesioner yang kemudian disebarkan kepada 50 responden berdasarkan perhitungan jumlah sampling data dengan menggunakan rumus slovin. Dimana di dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang dan nilai  $e^2$  dalam perhitungan dibawah ini adalah sebesar 1%. Maka dengan menggunakan rumus slovin untuk menghitung jumlah sampling data yang diambil dapat dihitung:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$
$$n = \frac{100}{1 + 100 (0,1)^2}$$
$$n = \frac{100}{2}$$
$$n = 50$$

Pengambilan Sampel dalam data ini berdasarkan *random sampling (Probability Sampling)* dengan teknik *Simple Random Sampling*.

Kemudian jawaban dari para responden dijadikan masukan oleh penulis untuk menganalisis tingkat kedua hubungan variabel tersebut. Namun, sebelum penulis menganalisis tingkat kedua hubungan variabel tersebut, terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dimana butir-butir kuisioner di uji apakah instrumen tersebut valid dan reliabel.

**A. Uji Instrumen**

Uji instrumen dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrumen terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau tidaknya indikator kuisioner dari

masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program SPSS dan outputnya bernama *corrected item correlation*. Sedangkan untuk mendapatkan r tabel dilakukan dengan r tabel *product moment*, yaitu menentukan  $\alpha = 0,05$  kemudian n (sampel) = 50, sehingga di dapat nilai r tabel dua sisi sebesar 0,273. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila r hitung > r tabel = Valid dan r hitung < r tabel = Tidak Valid. Hasil uji validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	keterangan
Motivasi	Indikator 1	0,494	0,273	Valid
	Indikator 2	0,422		
	Indikator 3	0,548		
	Indikator 4	0,469		
	Indikator 5	0,488		
	Indikator 6	0,493		
	Indikator 7	0,373		
	Indikator 8	0,378		
	Indikator 9	0,573		
	Indikator 10	0,499		
Kinerja	Indikator 1	0,528	0,273	Valid
	Indikator 2	0,591		
	Indikator 3	0,576		
	Indikator 4	0,380		
	Indikator 5	0,530		
	Indikator 6	0,667		
	Indikator 7	0,430		
	Indikator 8	0,406		
	Indikator 9	0,579		
	Indikator 10	0,503		

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), yaitu apabila

nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar (>) 0,60 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil (<) 0,60 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Reliabilitas

variabel	Cronbach's Alpha	Standard Reliabilitas	Keterangan
Motivasi	0,799	0,60	Reliabel
Kinerja	0,828	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2012.

Nilai *cronbach's alpha* semua variabel lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan indikator atau kuesioner yang digunakan variabel motivasi dan kinerja, semua dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

### B. Korelasi Product Moment

Setelah di ketahui bahwa butir-butir dalam instrumen valid dan dapat dipercaya, maka langkah

selanjutnya adalah untuk mengetahui hubungan antara motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan rumus *product moment* yang terdiri dari koefisien korelasi dan koefisien determinan.

#### 1. Koefisien Korelasi

Melalui bantuan program perhitungan SPSS maka hasil hubungan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja dapat di lihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Koefisien Korelasi

Correlations			
		Variabel Motivasi (X)	Variabel Kinerja (Y)
Variabel Motivasi (X)	Pearson Correlation	1	.961**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Variabel Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.961**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016

Hasil perhitungan dapat di lihat yaitu nilai korelasi antara motivasi terhadap kinerja sebesar **0,961**. nilai tersebut termasuk dalam kategori **sangat kuat**, sehingga bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif sebesar **0,961** antara motivasi terhadap kinerja.

#### 2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam

menerangkan variabel dependen, dimana nilai R Square yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil koefisien determinasi antara motivasi terhadap kinerja dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Motivasi Terhadap Kinerja

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.961 <sup>a</sup>	.923	.921	.736

a. Predictors: (Constant), Variabel Motivasi (X)

b. Dependent Variable: Variabel Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Angka R Square adalah 0,923, angka tersebut merupakan pengkuadratan dari koefisien korelasi, atau  $0,961 \times 0,961 = 0,923$ . R Square bisa disebut

koefisien determinasi, yang dalam hal ini berarti 92,3% sedangkan sisanya ( $100\% - 92,3\% = 7,7\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh hasil regresi antara

motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Motivasi Terhadap Kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>		t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients
	B	Std. Error			Beta
(Constant)	2.670	1.627		1.641 .107	
Variabel Motivasi (X)	.901	.038	.961	23.940 .000	

a. Dependent Variable: Variabel Kinerja (Y)  
Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2016.

Berdasarkan perhitungan SPSS diatas, dapat diperoleh persamaan garis yaitu:  $Y = 2,670 + 0,901X$ , maka dapat disimpulkan bahwa apabila nilai motivasi karyawan bernilai 0 atau karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi maka kinerja karyawan sebesar 2,670. Apabila motivasi karyawan bertambah 1 satuan maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat sebesar 0,901.

#### IV. KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah:

1. Adanya Pengaruh yang kuat antara Pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang diberikan berupa aktualisasi diri, penghargaan diri, kepemilikan sosial, rasa aman dan kebutuhan fisiologis. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan koefisien korelasi menggunakan perhitungan SPSS menunjukkan hasil sebesar **0,961** dan nilai tersebut berada dalam kategori **sangat kuat**.
2. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (KD) menghasilkan nilai sebesar **92,3%**, sisanya sebesar **7,7%** menunjukkan bahwa selain motivasi terdapat faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti masa kerja, latar belakang dan tingkat pendidikan dari karyawan juga mempengaruhi motivasi mereka dalam bekerja.
3. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan nilai yang signifikan variabel motivasi mempengaruhi kinerja karyawan yaitu  $Y = 2,670 + 0,901X$

#### REFERENSI

Gulo, W. (2010). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Grasindo.

Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2010). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Kaswan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Martono, N. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Oei, I. (2010). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Rivai, V. d. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. d. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Maju Mundur.

Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Jakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.