

NASKAH PUBLIKASI

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**



Oleh :

HANNA FENDY WIJAYA
B 100 090 218

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2014

PENGESAHAN

Skripsi berjudul:

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Hanna Fendy Wijaya
NIM : B 100 090 218
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal : Maret 2014

Surakarta, Maret 2014
Pembimbing Utama



Ahmad Mardalis, SE., MBA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta



Dr. H. Triyono, SE, M.Si.

ABSTRAK

Motivasi dalam suatu organisasi perusahaan bertujuan untuk mendorong semangat kerja para karyawan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan melalui motivasi akan menciptakan kondisi dimana karyawan merasa mendapat inspirasi untuk bekerja. Karyawan yang mempunyai motivasi tinggi sangat penting jika hasil-hasil kinerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang penarikannya kesimpulannya didasarkan pada angka-angka yang diperoleh secara statistik. Penelitian dilaksanakan di Universitas Muhammadiyah Surakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 496 orang karyawan. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yaitu 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan *random sampling* (acak). Sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya dilakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMS. Artinya motivasi yang dimiliki karyawan akan meningkatkan kinerja. Motivasi ini dapat berupa motivasi untuk mendapatkan pengakuan prestasi, motivasi untuk memperoleh kekuasaan, dan motivasi untuk menjalin pertemanan. Hasil analisis regresi ganda memperoleh yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan. Hasil uji t dan uji F menunjukkan bahwa motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55%, sedangkan 45% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Motivasi prestasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} variabel kesejahteraan adalah yang paling besar. Artinya kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan memiliki motivasi prestasi yang tinggi

Kata kunci: *motivasi berprestasi, kekuasaan, pertemanan, kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Kinerja dari seorang karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem, kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya. Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Hal tersebut didasari oleh fakta bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi.

Untuk dapat bersaing dengan universitas lainnya, UMS harus mempunyai keunggulan kompetitif yang nggak mudah untuk ditiru, yang hanya akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif dan selalu bersemangat dan loyal. Salah satu yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat. Melalui konsep menumbuhkan motivasi kerja, maka setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi

Pentingnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan mengarahkan organisasi itu ke arah yang telah ditentukan. Pemberian motivasi merupakan salah satu alternatif yang sangat tepat sebagai upaya meningkatkan kinerja. Hal ini sesuai dengan salah satu tujuan UMS adalah menjadi Perguruan Tinggi yang mengembangkan dan mengamalkan disiplin ilmu yang diasuhnya sesuai dengan kemampuan dan kepekaan keimanan dalam membaca kebutuhan zaman.

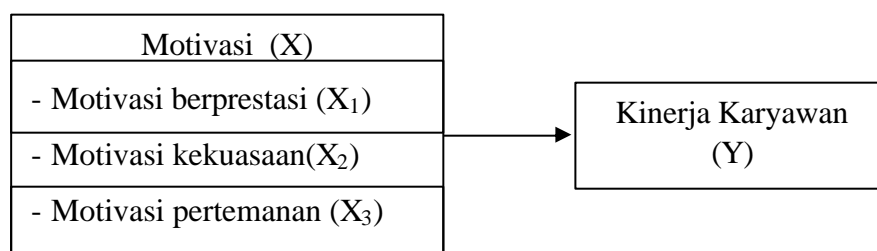
Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA.”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Motivasi merupakan dorongan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban

demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya.

Menurut Mangkunegara (2005:67) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Kinerja yang dicari oleh perusahaan dari seseorang tergantung dari kemampuan, motivasi, dan dukungan individu yang diterima. Karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan survey yang bermaksud melakukan pengujian hipotesis dengan analisis statistik.

Hipotesis yang diteliti adalah sebagai berikut:

Diduga motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Definisi operasional dari variabel yang diteliti yaitu:

1) Motivasi Kerja (X) adalah daya pendorong yang dapat bersumber dalam diri seseorang yang berakibat seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam bekerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Motivasi kerja diukur dengan indikator berupa:

a) Motivasi berprestasi (X_1)

- b) Motivasi kekuasaan (X_2)
 - c) Motivasi pertemanan/berafiliasi (X_3).
- 2) Kinerja Karyawan (Y), adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Pengukuran kinerja yang obyektif diperoleh secara langsung dari tindakan individu yang diukur melalui pertimbangan subyektif tentang pekerjaan. Kinerja dapat dievaluasi lima faktor dalam penilaian kinerja yaitu: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, supervisi, kehadiran, dan kemampuan konservasi (pencegahan dan pemeliharaan)

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Muhammadiyah Surakarta yang berjumlah 496 orang karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 10% dari populasi yaitu 50 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan *random sampling*, di mana setiap anggota populasi mempunyai kesempatan yang harus untuk dijadikan sampel.

Data diperoleh dari data primer yaitu data yang langsung diperoleh oleh responden dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner kepada responden.

Teknik Analisis Data menggunakan: 1) Uji Instrumen, dilakukan uji validitas dan reliabilitas; 2) Uji asumsi klasik, dilakukan uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas; dan Uji hipotesis. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda untuk mengetahui adanya hubungan antara variabel dependen dengan variabel-variabel independennya.

E. Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda dengan program *SPSS versi 15.0* diperoleh hasil sebagai berikut:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	Koefisien	t_{hitung}	Signifikansi
Konstanta	9,371		
Motivasi prestasi	0,280	4,112	0,000
Motivasi kekuasaan	0,318	3,093	0,003
Motivasi pertemanan	0,224	3,693	0,001
<i>Adjusted R²</i>	0,550		
F Statistik	20,927		0,000

Berdasarkan hasil analisis regresi di atas dapat disusun persamaan sebagai berikut:

$$Y = 9,371 + 0,280.X_1 + 0,318.X_2 + 0,224.X_3$$

- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi prestasi memiliki $t_{hitung} = 4,112$ dengan $p\text{-value} = 0,000$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=50$ adalah $= 2,021$. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,112 > 2,021$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya motivasi prestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk berprestasi.
- Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi kekuasaan memiliki $t_{hitung} = 3,093$ dengan $p\text{-value} = 0,003$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=50$ adalah $= 2,021$. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,093 > 2,021$) dengan $p < 0,05$ maka H_0 ditolak. Artinya motivasi kekuasaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk memperoleh kekuasaan.

3. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel motivasi pertemanan memiliki t_{hitung} sebesar 3,693 dengan $p\text{-value} = 0,001$, sedangkan t_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan $db=50$ adalah = 2,021. Dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,693 > 2,021$) dengan $p < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya motivasi pertemanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh tinggi rendahnya motivasi karyawan untuk berteman.

Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa di antara ketiga variabel tersebut variabel motivasi prestasi memberikan pengaruh lebih besar terhadap kinerja karyawan (nilai t_{hitung} paling tinggi = 4,112). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi prestasi merupakan faktor yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji F memperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,927 > 2,84$), maka H_0 ditolak berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan secara simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan dan hipotesis dinyatakan diterima. Artinya tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan.

Hasil uji memperoleh nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar = 0,550. Besar pengaruh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55%, sedangkan 45% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, misalnya upah, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, dan upah insentif.

1. Motivasi prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh

motivasi karyawan untuk berprestasi. Semakin tinggi motivasi prestasi karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi prestasi karyawan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Orang yang memiliki motivasi berprestasi tinggi biasanya selalu ingin menghadapi tantangan pekerjaan.

2. Motivasi kekuasaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi karyawan untuk memperoleh kekuasaan. Semakin tinggi motivasi kekuasaan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi kekuasaan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Kebutuhan kekuasaan mendorong keinginan seseorang untuk mengatur atau memimpin orang lain, mencari posisi lebih tinggi agar bisa mengatur orang lain dan mengarahkannya
3. Motivasi pertemanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi pertemanan. Semakin tinggi motivasi pertemanan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sebaliknya semakin rendah motivasi pertemanan, maka semakin rendah pula kinerja karyawan. Jika ia merasa ingin disukai, maka ia akan melakukan apapun agar orang lain suka akan keputusannya.

F. Kesimpulan

1. Motivasi prestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMS. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel motivasi prestasi = 4,112 diterima pada taraf signifikansi 5%.

2. Motivasi kekuasaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMS. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel motivasi kekuasaan = 3,093 diterima pada taraf signifikansi 5%
3. Motivasi pertemanan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMS. Hal ini terbukti dari hasil uji t yang memperoleh t_{hitung} variabel motivasi pertemanan = 3,693 diterima pada taraf signifikansi 5%.
4. Motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMS. Hal ini terbukti dari hasil uji F yang memperoleh F_{hitung} sebesar 20,927 diterima pada taraf signifikansi 5%. Hasil analisis regresi ganda memperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,371 + 0,280.X_1 + 0,318.X_2 + 0,224.X_3$. -
Persamaan menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa besar pengaruh variabel motivasi prestasi, motivasi kekuasaan, dan motivasi pertemanan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55%, sedangkan 45% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
5. Motivasi prestasi memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan karena nilai t_{hitung} variabel kesejahteraan adalah yang paling besar (4,112). Artinya kinerja karyawan akan semakin meningkat jika karyawan memiliki motivasi prestasi yang tinggi.

G. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan adalah:

1. Saran bagi karyawan

- a. Karyawan harus menyadari bahwa bekerja dengan sungguh-sungguh, merupakan kewajiban sebagai seorang karyawan
- b. Karyawan harus mampu mengungkapkan hambatan dalam pekerjaan untuk dicarikan solusi agar pekerjaan lebih mudah
- c. Karyawan diharapkan untuk memelihara minat, kemauan dan semangat kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal

2. Saran bagi pimpinan

Pimpinan harus selalu berusaha untuk memberikan dorongan dan rangsangan untuk meningkatkan dan memelihara motivasi kerja karyawan. Dorongan dapat diberikan dengan:

- a. Perhatian, yaitu memberikan rangsangan kepada karyawan dengan mendengar mereka, keluhan mereka, kebutuhan mereka
- b. Kepuasan, keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan akan menghasilkan kepuasan dan karyawan akan termotivasi untuk terus berusaha mencapai tujuan tersebut.
- c. Untuk meningkatkan dan memelihara motivasi karyawan, pimpinan dapat menggunakan pemberian pujian, penguatan secara ekonomi, dan pemberian kesempatan karir.

3. Bagi penelitian mendatang hendaknya mengadakan penelitian dengan populasi yang lebih diperluas dan menambah variabel yang lain karena masih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh.. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Fauziah dan Syam. 2002. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Manajerial*. Jakarta: Jurnal Riset Akuntansi Indonesia. Vol
- Flippo, Edwin B., 1999, *Manajemen Personalia*, diterjemahkan Moh. Hasud, Jilid I, Edisi Keenam, Jakarta: Erlangga.
- Gibson, L James, 1995, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: Erlangga
- Handoko, Hani T. 2002. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Liberty
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Manullang, 2001. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Penebar Swadaya.
- Mulyadi, 1997, *System Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi 1, Aditya Media, Yogyakarta
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Wawasan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama Grafiti.
- Robbins, Stepen P. 2001. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Prenhallindo.
- Siagian, P. Sondang. 2005. *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*. Jakarta : Gunung Agung
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Umar, Hussein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama