

JURNAL

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN CV.DAYA BUDAYA CORPORATION
YOGYAKARTA**



Oleh :

Nama : Nanda Sandi Asmara

Nomor Mahasiswa : 08311300

Jurusan : Manajemen

Bidang Konsentrasi : SDM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

YOGYAKARTA

2016

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kinerja

Karyawan Cv.Daya Budaya Corporation Yogyakarta

**Nanda Sandi Asmara
08311300**

ABSTRACT

The aims of the research were proven the influential of the work motivation and reward to the staff performance and were known which of the bigger one between the influential of work motivation and reward to the staff performance. Population that used was all of the staff of CV.Daya Budaya Corporation Yogyakarta. They were 149 the staffs. The name of the technique in this research was simple random sampling. The population was chosen by random without took note of the levels of the population. The analysis data used regression double linier.

The result of the research proved that the research had partial effect of the work motivation and reward to the staff performance and also had simultaneous to the staff performance. The work motivation was more effective than reward to the staff performance.

Keyword: Motivation, reward, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya, sehingga organisasi dituntut untuk selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja berarti hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang pegawai. Dengan demikian, kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009: 124). Kinerja pegawai yang tinggi akan mendukung produktivitas organisasi, sehingga sudah seharusnya pimpinan organisasi senantiasa memperhatikan peningkatan kinerja anggotanya demi kemajuan organisasi. Peningkatan kinerja para anggota juga erat kaitannya dengan cara bagaimana organisasi mengembangkan motivasi kerja mereka.

Sistem penghargaan tersebut dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi karyawan sehingga dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih maksimal. Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.

Perusahaan biasanya menuntut kinerja pegawai yang tinggi dari pegawainya, kinerja pegawai yang diharapkan salah satunya yaitu dipengaruhi oleh motivasi dan penghargaan. Kinerja merupakan umpan balik dari suatu imbalan yang diberikan dari sebuah perusahaan kepada karyawannya. Imbalan dapat berupa upah atau gaji, jenjang karir, bonus penghargaan dan lainnya.

Imbalan juga akan memacu karyawan agar lebih produktif. Terdapat banyak faktor yang menjadikan suatu perusahaan untuk berupaya keras memberikan solusi dari kekurangan yang telah ada. Salah satunya yaitu dengan seringnya mengadakan komunikasi yang efektif dan memotivasi pegawai untuk mengetahui permasalahan yang di hadapi selama ini.

Penelitian ini dilakukan di CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang merupakan perusahaan garmen (*subcont* jasa jahit skala besar) di daerah Gamping Yogyakarta. Kegiatan pokok yang dilakukan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta adalah memotong, menjahit, memasang kelengkapan pakaian sampai menggosok pakaian yang akan di ekspor oleh PT. Mataram Tunggal Garment (PT. MTG). Untuk menghasilkan produksi yang sesuai dengan yang ditargetkan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta membutuhkan motivasi kerja yang bagus, karena pencapaian target produksi dengan jumlah vermak yang minim merupakan bentuk kinerja yang baik di perusahaan ini. Pada dasarnya tiap individu memiliki prestasi kerja yang berbeda yang sesuai dengan kinerja masing-masing karyawan. Selanjutnya, target produksi yang tinggi dan terus meningkat yang dibebankan kepada masing-masing *line* diduga juga sebagai faktor yang membuat karyawan stres yang menyebabkan mereka harus pulang malam untuk mengejar target produksi sehingga akhirnya mereka memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Pada akhir tahun 2011 lalu jumlah karyawan di CV. Daya Budaya Corporation mencapai 350 orang (9 *line*). Namun dengan banyaknya karyawan yang keluar, kini hanya terdapat 4 *line* produksi dengan jumlah karyawan sebanyak 156 orang. Selain jumlah karyawan yang berkurang, pada

perusahaan ini sering mendapatkan *complain* mengenai kualitas produk. Vermak hasil produksi yang menumpuk sering membuat karyawan produksi stres, dan diduga faktor fisik lingkungan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Hal tersebut membuktikan bahwa stress yang dialami karyawan CV. Daya Budaya berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja. Namun dilain sisi dengan adanya target produksi yang tinggi membuat mereka termotivasi untuk bekerja cepat agar dapat pulang lebih awal.

Dari uraian tersebut penulis tertarik untuk membahas pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan Cv. Daya Budaya Corporation Yogyakarta.

Perumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
4. Lebih besar mana antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan?

Tujuan penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk mengetahui mana yang lebih besar mana Lebih besar mana antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian Terdahulu

Rois Mansyur (2013) membuktikan bahwa Diperoleh regresi linear berganda $Y = 0,232 X_1 + 0,477 X_2 + 0,280 X_3 + 0,183 X_4$. Berdasarkan persamaan terlihat bahwa kepemimpinan (X_1), motivasi (X_2), reward (X_3) dan punishment (X_4) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Koefisien determinasi sebesar 0,753. Hal ini berarti bahwa sebesar 75,3 % kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, motivasi, reward dan punishment. Sedangkan sisanya 24,7% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain.

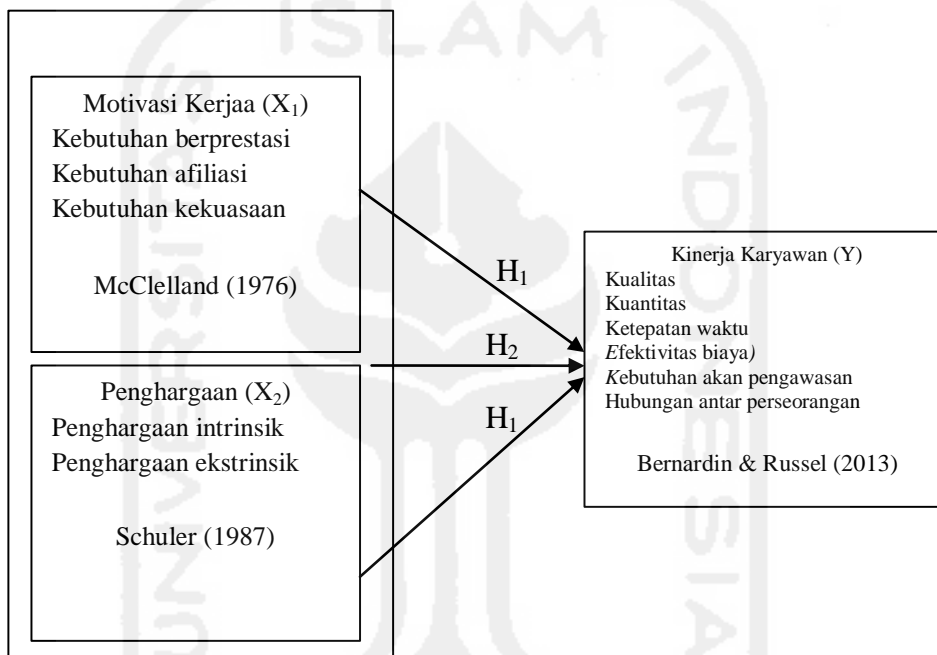
Maslan et.al (2013) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 1 diterima). Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Hipotesis 2 diterima). Suryana et.al (2007) menunjukkan bahwa 1). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 2). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 3). Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. 4). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. 5). Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Pujiastuti (2013) menunjukkan bahwa penghargaan dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sedangkan jenis jam kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan seharusnya memberikan penghargaan berdasar penilaian kinerja, perusahaan juga harus mampu menciptakan keharmonisan dan keserasian di lingkungan perusahaan untuk memotivasi kinerja karyawan. Jenis jam kerja fleksibel dan jam kerja standar tidak berpengaruh pada kinerja, dugaan peneliti karena mereka sama-sama memiliki level *role overload* yang sama. Royani et.al (2012) membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara sistem penghargaan dengan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan di Instalasi C Rawat Inap Rumah Sakit Kota C. Sianipar (2013) menunjukkan bahwa: 1) Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dengan nilai signifikansi $0,007 < 0,05$ dan nilai t hitung $> t$ tabel yaitu $2,780 > 1,665$ serta β positif yang berarti H_1 diterima. 2) Sistem *reward* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja manajerial dimana nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan t hitung $> t$ tabel yaitu $3,724 > 1,665$ serta β positif yang berarti H_2 diterima. Mahadika et.al (2013) membuktikan Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar $0,514$. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar $0,475$. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar $0,000$ lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $64,3\%$. Secara keseluruhan persamaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya adalah penggunaan variabel independen yaitu motivasi dan penghargaan dan penggunaan variabel dependen yaitu kinerja. Sedangkan perbedaan terletak pada obyek peneliian dan analisis data yang digunakan.

LANDASAN TEORI

Kerangka Pikir



Hipotesis

- H₁ : Motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
- H₂ : Motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- H₃ : Lebih besar pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan daripada penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Populasi Penelitian dan Penentuan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Daya Budaya Corporation Yogyakarta yang berjumlah 149 karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 109 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *simple random sampling*.

Definisi Oprasional Variabel, Parameter, Indikator

Variabel penelitian adalah obyek penelitian, atau apa yang menjadi titik dalam suatu penelitian (Arikunto, 2010: 161). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel independen: dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). (Sugiyono, 2010: hal. 59). Variabel independen yang terdiri dari motivasi (X_1) dan pengharapan (X_2).
2. Variabel dependen: dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. (Sugiyono, 2010: hal. 59). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.3.1 Motivasi kerja (X_1)

Sutrisno (2013:109) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Indikator-

indikator motivasi dalam penelitian ini berdasarkan teori Motivasi Prestasi yang dipelopori oleh David McClelland yang dikembangkan oleh Steers, & Braunstein (1976, 251-266.). indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut :

1. **Kebutuhan berprestasi ($X_{1.1}$)**

Kebutuhan berprestasi yaitu kebutuhan seseorang untuk meraih prestasi. Orang dengan *Need for Achievement* biasanya tercermin dari adanya dorongan untuk meraih pencapaian dan prestasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Standar tersebut bisa datang dari dalam diri orang tersebut (intrinsik) ataupun dari luar (ekstrinsik). (Siagian,1995)

- a. Prestasi kerja.
- b. Tantangan yang sulit.
- c. Peningkatan penyelesaian tugas
- d. Pencapaian tujuan hidup yang realistis.
- e. Kepuasan menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.

2. **Kebutuhan berafiliasi ($X_{1.2}$)**

Kebutuhan afiliasi ini tidak terlepas dari sifat dasar manusia sebagai makhluk sosial, dimana sebagai makhluk sosial seseorang ingin berinteraksi dan berhubungan baik dengan orang lain, baik itu atasan, bawahan, ataupun rekan kerja yang setingkat. Guna memuaskan kebutuhan tersebut seseorang akan cenderung menghindari persaingan. (Siagian,1995). Indikator-indikator variabel ini adalah :

- a. Bekerja dengan banyak orang.
- b. Membangun kerja sama dengan sesama teman kerja.

c. Menikmati kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

3. **Kebutuhan kekuasaan ($X_{1,3}$)**

Orang dengan kebutuhan kekuasaan akan cenderung berkeinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain. Seseorang dengan *Need for Power* yang besar biasanya menyukai kondisi persaingan dan orientasi status serta akan lebih memberikan perhatiannya pada hal-hal yang memungkinkannya memperbesar pengaruhnya terhadap orang lain, antara lain dengan memperbesar keinginan orang lain itu padanya. (Siagian,1995). Indikator-inikator variabel ini adalah :

- a. Menikmati setiap persaingan dan kemenangan.
- b. Menikmati setiap tugas saya.
- c. Mempengaruhi orang lain untuk mencapai keinginan saya.
- d. Mengendalikan hampir semua hal yang ada di sekitar saya.

3.3.2 **Penghargaan (X_2)**

Penghargaan adalah ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi (Tohardi, 2002, h.317). parameter penghargaan menggunakan pendapat Schuler (1987) menyatakan bahwa penghargaan dibedakan menjadi penghargaan intrinsik (*intrinsic rewards*) dan penghargaan ekstrinsik (*extrinsic rewards*).

1. Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan-penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang dalam bentuk materi atau uang. (Schuler dan Huber, 1993). Indikator-indikator variabel ini adalah :

b. Penghargaan ekstrinsik langsung disebut juga penghargaan berupa uang merupakan imbalan yang diterima seseorang atas jerih payahnya dalam bentuk uang berupa gaji :

- Gaji
- Upah
- Bonus
- Imbalan berdasarkan kinerja

a. Penghargaan ekstrinsik tidak langsung didefinisikan sebagai penghargaan yang diberikan oleh organisasi untuk karyawan yang tersebar untuk keanggotaan mereka (Schuler, 1987) seperti :

- Program proteksi atau asuransi
- Bayaran diluar jam kerja
- Cuti
- Fasilitas-fasilitas untuk karyawan

2. Penghargaan intrinsik adalah penghargaan-penghargaan yang diterima seseorang sebagai imbalan atas jerih payahnya yang tidak dalam bentuk uang. (Schuler dan Huber, 1993). Indikator-indikator variabel ini adalah

- Rasa aman dalam pekerjaan
- Simbul status
- Penghargaan masyarakat
- Harga diri

3.3.3 Kinerja (Y)

Menurut Mangkunegara (2009 : 67) pengertian kinerja (prestasi) adalah hasil kinerja secara kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Parameter variabel kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja.

Kualitas (*Quality*), yaitu merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna

Indikator variabel kualitas kerja meliputi:

- a. Hasil kerja berupa pelayanan memuaskan dan terjamin mutunya.
- b. Dalam bekerja selalu mengikuti mode kerja yang bermutu.
- c. Kualitas kerja yang meningkat

2. Kuantitas kerja

Kuantitas (*Quantity*), yaitu merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan

Indikator variabel kuantitas kerja meliputi :

- a. Bekerja sesuai dengan prosedur
- b. Bekerja sesuai target
- c. Bekerja melampaui target

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu (*timelinnes*), yaitu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil

produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

Indikator ketepatan waktu meliputi :

- a. Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditetapkan
- b. Pola kerja dalam mengerjakan tugas rutin
- c. Ritme kerja dalam mengerjakan tugas mendadak

4. Efektifitas biaya

Efektivitas biaya (*cost effectiveness*), yaitu merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

Indikator efektifitas biaya meliputi

- a. Bekerja mengedepankan efisiensi biaya.
- b. Bekerja mengedepankan efektifitas biaya
- c. Bekerja dengan meminimalisir resiko

5. Kebutuhan akan pengawasan

Kebutuhan akan pengawasan (*need for supervision*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa membutuhkan bantuan pengawasan atau memerlukan campur tangan pengawas untuk mencegah agar hasil produksi tidak mengalami kerugian.

Indikator kebutuhan akan pengawasan meliputi

- a. Mampu bekerja tanpa membutuhkan bantuan pengawasan
 - b. Patuh terhadap tata tertib yang ditetapkan perusahaan
 - c. Bekerja penuh tanggung jawab
 - d. Bersedia dikritik
 - e. Mampu memperbaiki setiap kesalahan
2. Hubungan antar perseorangan

Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal impact*), yaitu merupakan tingkatan dimana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan yang lain, dan juga pada bawahan.

Indikator hubungan antar perseorangan meliputi

- a. Mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Memperbaiki sinergi antar karyawan dalam segala bidang
- c. Ada sinergi antar bagian dalam segala bidang
- d. Bersedia bekerja dengan siapapun dalam organisasi

Uji Instrumen

Uji Variabel Instrumen

Validitas dinyatakan sejauh mana data yang ditampung untuk mengukur apa yang diukur ke tingkat validannya dalam penelitian (Supardi, 2005: hal. 155). Dalam pengujiannya melakukan uji skala pengukur pada sejumlah responden, minimal 30 orang maka distribusi skor akan lebih mendekati kurve

normal. Lalu mempersiapkan tabulasi jawaban. Dalam menghitungnya antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan rumus korelasi *product moment*, sebagai berikut (Supardi, 2005: hal. 158):

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N\sum X^2 - (\sum X)^2][N\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

r_{xy} = koefisien korelasi sederhana antara skor x dengan skor y

N = Jumlah responden

X = Skor tiap item

Y = Skor total

XY = Skor item x skor total

Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Untuk mengetahui suatu alat ukur reliable atau tidak dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan Alpha *Cronbach*.

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen/terikat dan jika variabel

bebas/independen yang terlibat lebih dari satu variabel. Model dalam analisis regresi berganda ini adalah (Ghozali, 2011: hal. 150):

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Analisis Data Dan Pembahasan

Deskriptif Analisis

Teknik analisis statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2010). Analisis ini bersifat uraian yang menjelaskan tentang identitas dari responden.

Analisis Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan penghargaan terhadap kinerja. Tabel hasil pengujian analisis regresi berganda, perhitungan dengan menggunakan program SPSS 21.00 :

Estimasi Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-,003	,263		-,013	,990
	X1	,816	,090	,692	9,027	,000
	X2	,201	,091	,169	2,199	,030

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah 2016.

Berdasarkan Tabel 4.30 dapat diketahui perumusan dari regresi linier berganda

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -0,003 + 0,816X_1 + 0,201X_2$$

Uji Hipotesis

Uji-t

Uji -t adalah jenis pengujian statistika untuk mengetahui apakah ada perbedaan dari nilai yang diperkirakan dengan nilai hasil perhitungan statistika.

1. Pengujian hipotesis 1

Hasil pengujian hipotesis pertama dapat dilihat pada Tabel 4.31. Hasil Uji t adalah :

a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = tidak terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

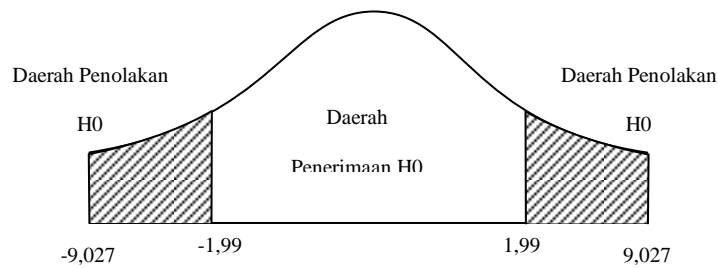
H_1 = terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial

b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.31 dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel motivasi (X_1) memperoleh nilai Sig t $0,000 < 0,05$ dari nilai alfa (α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.

d. Kesimpulan

Hipotesis terbukti, yaitu terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan secara parsial.



Gambar 4.2 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi

Pengaruh motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengujian hipotesis variabel penghargaan

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 4.31. Hasil Uji t adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = Tidak Terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial

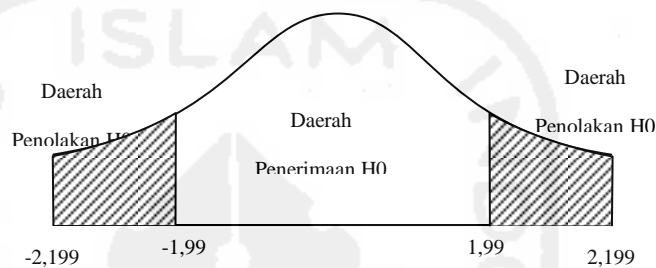
- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.

- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.31 dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian dari Uji t secara parsial atau individu bahwa variabel penghargaan (X_2) memperoleh nilai Sig t $0,030 < 0,05$ dari nilai alpha

(α), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Terdapat pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial.

d. Kesimpulan

Hipotesis terbukti, yaitu pengaruh yang signifikan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara parsial.



Gambar 4.3 Pengujian Terhadap Koefisien Regresi

Uji F

Uji Hipotesis F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14,702	2	7,351	106,264	,000 ^b
	Residual	7,333	106	,069		
	Total	22,035	108			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah 2016, Lampiran Hal.

1. Pengujian Hipotesis 3

Hasil pengujian hipotesis ketiga dapat dilihat pada Tabel 4.32. Hasil Uji F adalah :

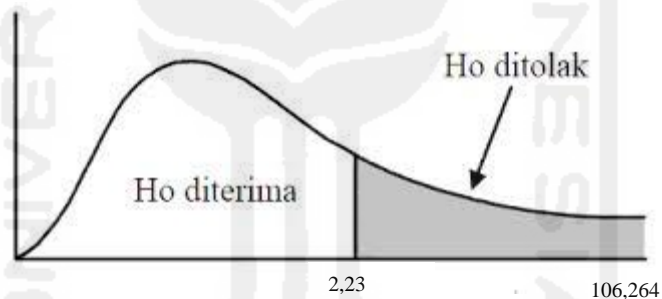
- a. Menentukan hipotesis *null* dan hipotesis *alternative*

H_0 = tidak Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara simultan

H_1 = Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara simultan

- b. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5 %.
- c. Berdasarkan pengujian pada Tabel 4.32 didapat nilai $\text{Sig. } F_{\text{hit}} < 0,05 = 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- d. Kesimpulan

Hipotesis ketiga terbukti, yaitu Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan penghargaan terhadap kinerja karyawan secara simultan.



Gambar 4.4 Hasil Uji F

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0-1. Artinya, semakin mendekati nol (0) maka pengaruh variabel (X) makin kecil, sebaliknya semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel (X) terhadap variabel (Y) semakin besar. Hasil uji koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	Koefisien Determinasi
1	0,661

Sumber : Data Primer yang diolah 2016, Lampiran Hal.

Berdasarkan hasil analisis Tabel 4.44 dapat diketahui nilai (R^2) sebesar 0,661. Dengan nilai koefisien determinasi maka dapat diartikan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi dan penghargaan terhadap kinerja sebesar 66,1% dapat dijelaskan sedang sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Variabel Dominan

Untuk membuktikan hipotesis ketiga, dapat diketahui dengan mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel secara langsung (*Direct Effect*) Berdasarkan tabel 3.30 menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja adalah sebesar 0,816 sedangkan pengaruh langsung penghargaan terhadap kinerja adalah sebesar 0,201. Hal ini berarti Lebih besar pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan daripada penghargaan terhadap kinerja karyawan dan dapat disimpulkan hipotesis ketiga diterima.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi akan meningkatkan kepuasan kerja

Kinerja karyawan diukur melalui penilaian responden terhadap beberapa indikator seperti hubungan dengan pimpinan, hubungan dengan rekan, lingkungan fisik kerja, saran atau kritik dari rekan kerja, hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab, perasaan di tengah keluarga berkaitan dengan kebutuhan tugas di kantor, perasaan jika mendapat penghargaan atau pujian dari atasan, perasaan atau penilaian terhadap gaji, tunjangan dan bonus yang diberikan instansi, penilaian terhadap jaminan asuransi kesehatan, jaminan pensiun, penilaian terhadap cuti kerja.

Hasil ini sesuai Penelitian Rois Mansyur (2013), Pujiastuti (2013) dan Royani et.al (2012) membuktikan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

1. Motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja dan penghargaan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3. Lebih besar pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan daripada penghargaan terhadap kinerja karyawan.

Saran

1. Berdasarkan hasil analisis tanggapan responden terhadap program penghargaan, penulis melihat secara keseluruhan program pemberian penghargaan ini sudah berjalan dengan baik namun masih terdapat sedikit kekurangan dalam hal pemberian upah tambahan apabila ada

pekerjaan tambahan, karyawan merasa upah yang diberikan oleh perusahaan masih dibawah standar yang ditetapkan pemerintah. Hal ini dapat mengakibatkan kinerja karyawan menjadi turun, oleh karena itu sebaiknya perusahaan meninjau kembali program pemberian upah tambahan bila ada pekerjaan tambahan dengan menyesuaikan upah yang diberikan sesuai dengan standar yang ditentukan oleh pemerintah. sehingga para karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan di dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Perusahaan harus mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam bekerja. Cara yang dapat dilakukan antara lain adalah dengan memberikan stimulus penghargaan bagi karyawan yang berprestasi dalam bentuk kenaikan gaji maupun jabatan, memberikan arti penting hasil pekerjaan yang dilakukan bagi orang lain, memperbaiki fasilitas kerja karyawan, dan meningkatkan kuantitas maupun kualitas tunjangan yang diberikan kepada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Syafaruddin.. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, Edisi pertama. Yogyakarta : BPFE.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Bernardin, H. John and Joyce E. A. Russel. 2013. *Human Resource Management, an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition. Printed in Singapura
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; PT. Rineka Cipta

- Ghozali, I., 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi kelima, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Given, Lisa M. (editor). 2008. *The Sage encyclopedia of qualitative research methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Hanafi, MM. 1997. *Manajemen*. Yogyakarta : UPP AMP
- Hasan, I. 2006. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Mahardhika, Rangga, Djahmur Hamid, dan Ika Ruhana. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal*
- Mansyur, Rois. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Micro Business Unit Juwana. [*Dinamika Manajemen Vol. 3 No. 2 / Halaman 49-64*](#)
- Manullang, M, 2004. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Keempat, BPFE, Yogyakarta
- Maslan Banni, Nilam Korompot, Robiansyah. 2013. “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda” (Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman). *Publikasi Ilmiah Vol 1, No 1 (2013): Publikasi Ilmiah*
- Nawawi. H. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetif*, Cetakan Kedua, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal. dan Sagala, Ella, J., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers.

- Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Royani, Junaiti Sahar, dan Mustikasari. 2012. Sistem penghargaan Terhadap Kinerja Perawat Melaksanakan Aturan Keperawatan. *Jurnal Keperawatan Indonesia*. Vol. 15, No. 2, Juli 2012.
- Schuler R.S., Huber, V.L., (1993). *Personal and Human Resource Management*, 5thed, Minnesota: West Publishing Company
- Schuler, R.S. 1987. *Personnel and Human resource Management* (3rded). West Publishing Company
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Bandung
- Siagian, Sondang P. 1995. *Teori Motivasi Dan Aplikasinya*. Cetakan Kedua. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Sianipar, Ristauli Debora. 2013. Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Dan Sistem *Reward* Terhadap Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Perusahaan Bumn Di Kota Padang). Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Padang
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Kedua. Yogyakarta; Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN
- Steers, R. M., & Braunstein, D.N. 1976. A behaviorally-based measure of manifest needs in work setting. *Journal of Vocational Behavior*,9;251-266.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta; Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis* , Bandung : ALFABETA.
- Supardi. 2005. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: UII Press.
- Suryana, Nana, Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba. 2007. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Di Divisi Tambang Pt Inco Sorowako). *Jurnal Pasca Unhas*
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Swansburg, RC., 2001. *Pengembangan Staf Keperawatan*. Jakarta 2 Penerbit Buku Kedokteran (EGC)

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Mandar Maju. Bandung

