

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT DAYAK LESTARI EKANIAGA

Jurita

email:juritamaria26@gmail.com

Program Studi Manajemen STIE Widya Dharma Pontianak

ABSTRAK

Motivasi merupakan suatu hal yang penting bagi semua karyawan di perusahaan. Setiap perusahaan memiliki cara masing-masing dalam memberikan motivasi kepada para karyawannya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi memengaruhi kinerja karyawan di perusahaan dan mengetahui kebutuhan yang dominan memengaruhi kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga. Dalam penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif dengan metode pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan studi dokumenter. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dari populasi yang berjumlah 187 orang dan diambil sampel berjumlah 127 orang. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis kuantitatif dimana penulis mengukur data tersebut menggunakan skala likert, kemudian analisis regresi linear berganda, uji validitas, uji reabilitas, koefisien determinasi, uji F, dan uji t. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga. Kebutuhan yang paling dominan yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kebutuhan berafiliasi (*N-Affil*).

KATA KUNCI: motivasi, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Pada era persaingan dunia bisnis yang semakin meningkat, banyak perusahaan saling bersaing untuk memenangkan pangsa pasar. Setiap perusahaan akan meluncurkan produk yang terbaik untuk di pasarkan. Dalam persaingan tidak mudah bagi perusahaan untuk memenangkannya, tetapi dengan mengelola manajemen organisasi dapat membantu perusahaan untuk maju dalam persaingan bisnis. Di dalam manajemen organisasi terdapat peran sumber daya manusia yang membantu berjalannya proses manajemen organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan. Untuk itu perusahaan memerlukan manajemen yang baik untuk mengatur sumber daya manusia yang efektif dan efisien, agar tujuan dari perusahaan dapat tercapaian.

Perusahaan dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, salah satunya dengan mempunyai karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Seorang karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan yang tinggi akan membawakan hasil kerja yang baik. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yang sesuai dengan standar organisasi yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Organisasi yang baik akan berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, yang menjadi kunci utama meningkatkan kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Perusahaan yang berusaha untuk masuk dalam persaingan akan memfokuskan posisi perusahaannya menjadi perusahaan yang terkenal akan produk yang dimiliki dan kinerja yang baik. Setiap perusahaan dapat mengelola sistem organisasi dengan baik dikarenakan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan bertanggung jawab. Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang penting bagi perusahaan agar tujuan perusahaan tercapaian.

Pengertian Manajemen menurut Fahmi (2011: 2): “Manajemen adalah suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan yang diinginkan.” Kemudian pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Fathoni (2006: 10): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.” Menurut Mondy (2008: 4): “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan hubungan dan peranan sumber daya manusia agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan atau organisasi dalam bidang sumber daya manusia tentunya menginginkan agar setiap saat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti memenuhi persyaratan kompetensi untuk didayagunakan dalam usaha merealisasi visi dan mencapai tujuan-tujuan perusahaan sehingga diperlukan manajemen untuk mengatur, mengkoordinasikan dan mengarahkan sumber daya manusia yang ada untuk bekerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

Suatu perusahaan dapat bertahan dan maju dikarenakan kinerja karyawan yang baik. Menurut Mangkunegara (2002: 22): “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.” Menurut Wibowo (2007: 70): “Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.” Sedangkan menurut Nurlaila (2000: 41): “*Performance* atau Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.” Adapun menurut Irawan (2002: 11): “Kinerja adalah hasil kerja yang bersifat kongkret yang dapat diamati, dilihat dan diukur.”

Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*Ability*) dan faktor motivasi (*Motivation*). Pendapat dari Keith Davis

dalam Priansa (2016: 270) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Berbicara tentang kinerja karyawan, erat kaitannya dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *standard performance*. Menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001: 51), megemukakan indikator-indikator, sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan Waktu (*Pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*Initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*Capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*Communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Apabila pekerja mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pekerja akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pekerja akan meningkatkan kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Menurut Adair (2007: 192): “Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan.”

Menurut Nimran (2005: 47): “Motivasi adalah sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil tertentu.” Sementara itu, menurut Greenberg dan Baron yang dikutip Wibowo (2007: 322) menyatakan bahwa motivasi

merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (*arouse*), mengarahkan (*direct*), dan menjaga (*maintain*) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan.

Menurut Priansa (2016: 218) terdapat tiga macam karakteristik dasar dari motivasi kerja yang berkenaan dengan pegawai, yaitu:

1. Usaha (*Effort*). Merupakan kekuatan dari perilaku kerja seseorang atau seberapa besar upaya yang dikeluarkan seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.
2. Ketekunan (*Persistence*). Ketekunan yang dijalankan individu dalam menggunakan usahanya pada tugas-tugas yang diberikan.
3. Arah (*Direction*). Karakteristik ini mengarah pada kualitas kerja seseorang dalam perilaku bekerjanya.

Teori motivasi yang lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bisa digolongkan menjadi dua menurut Priansa (2016: 204), yaitu sumber motivasi dari dalam diri atau motivasi intrinsik dan sumber motivasi dari luar diri ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik muncul karena motif yang timbul dari dalam diri pegawai. Motif ini aktif atau berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar. Faktor individual yang mendorong pegawai untuk melakukan sesuatu adalah: minat, sikap positif, dan kebutuhan.

2. Motivasi ekstrinsik.

Motivasi ekstrinsik muncul karena adanya rangsangan dari luar. Dua faktor utama yang berkaitan dengan motivasi ekstrinsik pegawai dalam organisasi diantaranya berkenaan dengan: motivator dan kesehatan kerja.

Motivasi juga dapat dipahami dari teori kebutuhan dasar manusia, dalam buku Priansa (2016: 205) adalah:

1. Teori Hirarki kebutuhan Maslow.

Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja, karena adanya dorongan untuk kebutuhan memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama. Teori yang dikembangkan oleh Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).
- b. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*).
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).
- d. Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan (*Esteem Needs*).
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Self-Actualization Needs*).

2. Teori "ERG" Clayton Alderfer.

Clayton Alderfer memperkenalkan teori yang merupakan kelanjutan dari teori Maslow. Teori tersebut merupakan masukan bagi kelemahan dalam teori Maslow. Teori Alderfer dikenal dengan akronim "ERG". Akronim "ERG" dalam teori Alderfer merupakan huruf-huruf pertama dari tiga istilah yaitu:

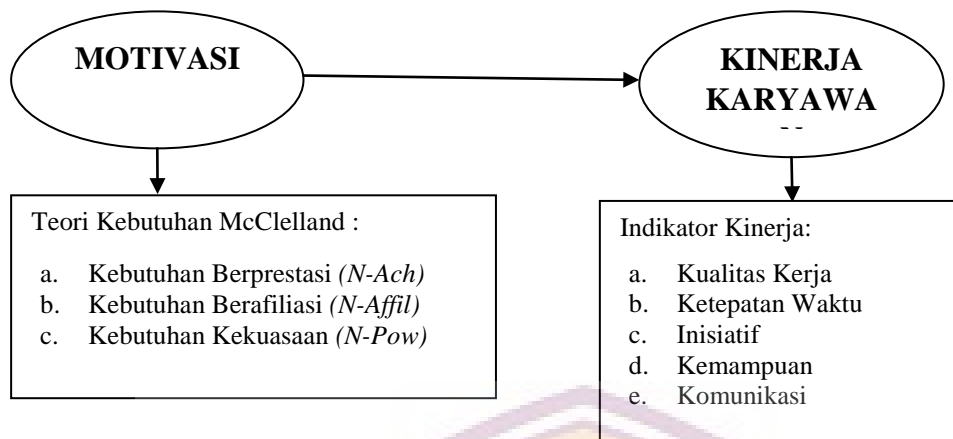
E = Existence (kebutuhan akan eksistensi).

R = Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak lain).

G = Growth (kebutuhan akan pertumbuhan).

3. Teori dua faktor Herzberg. Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik. Teori yang dikembangkan dikenal dengan model dua faktor, yaitu: Faktor Multivisional dan Faktor Hygiene atau Pemeliharaan.
4. Teori motivasi Douglas McGregor.
Douglas McGregor adalah seorang psikolog sosial dari Amerika yang mengemukakan teori XY dalam bidang motivasi yang menjadi prinsip dasar dalam mengembangkan pengelolaan SDM modern, menentukan pola komunikasi organisasi, menyusun panduan manajemen perilaku, mengelola interaksi sosial pegawai dan dalam menciptakan budaya organisasi. Teori X dan Teori Y menjabarkan dua model motivasi yang saling berkebalikan.
5. Teori kebutuhan berprestasi McClelland.
McClelland memperkenalkan teori kebutuhan berprestasi atau *Need for Achievement (N.Ach)*, yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. McClelland mendefinisikan motivasi sebagai suatu kebutuhan yang bersifat sosial, kebutuhan yang muncul akibat pengaruh eksternal. McClelland memperkenalkan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "The Achieving Society", yaitu:
 - a. Kebutuhan Berprestasi (N-Ach)
Need for Achievement adalah kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seseorang yang memiliki kebutuhan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat dan sukses.
 - b. Kebutuhan Berafiliasi (*N-Affil*)
Need for Affiliation adalah kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain. Kebutuhan akan afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Berdasarkan pengertian McClelland orang yang memiliki kebutuhan berprestasi yang tinggi akan terefleksi dalam motivasi berprestasi yang juga tinggi.
 - c. Kebutuhan Kekuasaan (N-Pow)
Need for Power adalah kebutuhan akan kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas, untuk memiliki pengaruh kepada orang lain. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepepmimpinan. McClelland menyatakan ada dua jenis kebutuhan akan kekuasaan, yaitu pribadi dan sosial.

Model Penelitian:



Hipotesis:

Sugiyono (2014: 134) mengemukakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H_0 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_a : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

METODE PENELITIAN

Terdapat bentuk penelitian asosiatif yang digunakan peneliti, penelitian asosiatif adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Beberapa cara dalam pengumpulan data untuk melakukan analisis penelitian dengan kuesioner dan studi dokumenter. Dalam penelitian ini yang menjadi subyek adalah seluruh karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga yang berjumlah 187 orang. Berdasarkan perhitungan sampel, maka sampel yang diambil sejumlah 127 orang. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Skala dalam penelitian menggunakan Skala Likert. Pada analisis kuantitatif akan dilakukan analisis regresi linear berganda, menggunakan alat statistik berupa *statistical package for social science* (SPSS), yaitu dengan melakukan Uji Analisis Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji F dan Uji t.

PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil dari analisis dengan menggunakan program SPSS 23 maka diperoleh hasil analisis regresi linear berganda. Dalam perhitungan regresi linear berganda, dicari hasil perhitungan dari persamaan regresi dalam bentuk matematis yaitu $Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$ di mana Y adalah variabel kinerja karyawan, kemudian α adalah sebagai konstanta dan b_1, b_2, b_3 sebagai koefisien regresi masing-masing variabel dari motivasi (X). Untuk menghitung hasil matematis dari koefisien regresi yang termasuk dalam penelitian maka penulis menggunakan bantuan sistem pengolahan data yaitu SPSS 23 pada PT Dayak Lestari Ekaniaga, untuk mengetahui hasil berpengaruhnya variabel motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 3.12 sebagai berikut ini:

TABEL 3.12
HASIL ANALISIS REGRESI BERGANDA
PT DAYAK LESTARI EKANIAGA

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.860	3.723		5.065	.000		
	KEBUTUHAN BERPRESTASI	.372	.255	.139	1.457	.148	.399	2.508
	KEBUTUHAN BERAFILIASI	.964	.189	.423	5.088	.000	.524	1.908
	KEBUTUHAN KEKUASAAN	.768	.316	.283	2.428	.017	.267	3.751

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2016.

Berdasarkan tabel 3.12 di atas dapat diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 18,860 + 0,372X_1 + 0,964X_2 + 0,768X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Koefisien regresi B sebesar 18,860 merupakan nilai konstanta, jika nilai variabel motivasi (X_1, X_2, X_3) tidak berubah, maka kinerja karyawan (Y) sebesar 18,860.
- 2) Koefisien regresi B sebesar 0,372 menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika setiap penambahan atau perubahan pada variabel motivasi berprestasi (X_1) akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,372.

- 3) Koefisien regresi B sebesar 0,964 menunjukkan bahwa variabel motivasi berafiliasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika setiap penambahan atau perubahan pada variabel motivasi berafiliasi (X_2) akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,964.
- 4) Koefisien regresi B sebesar 0,768 menunjukkan bahwa variabel motivasi kekuasaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Jika setiap penambahan atau perubahan pada variabel motivasi kekuasaan (X_3) akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,768.

Hasil analisis regresi dari tabel 3.12 menunjukkan bahwa motivasi dalam teori kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga yang ditunjukkan dengan koefisien variabel dimana motivasi juga bertanda positif terhadap kinerja karyawan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menerangkan variabel dependen, dimana nilai *Adjusted R Square* yang mendekati satu maka variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan program SPSS 23 menunjukkan hasil sebagai berikut:

TABEL 3.13
HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI
PT DAYAK LESTARI EKANIAGA

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.553	.543	4.303

a. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN KEKUASAAN, KEBUTUHAN BERAFILIASI, KEBUTUHAN BERPRESTASI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2016.

Dari tabel 3.13 dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen motivasi terhadap variabel dependen kinerja karyawan sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa

motivasi dapat menjelaskan 54% dari perubahan dan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

3. Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan, dimana apabila nilai F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} maka model yang digunakan baik. Nilai F_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai F_{tabel} didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df_1 = k$ dan $df_2 = n - k - 1$.

TABEL 3.14
HASIL UJI SIGNIFIKAN F
PT DAYAK LESTARI EKANIAGA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2823.380	3	941.127	50.819	.000 ^b
	Residual	2277.848	123	18.519		
	Total	5101.228	126			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), KEBUTUHAN KEKUASAAN, KEBUTUHAN BERAFILIASI,

KEBUTUHAN BERPRESTASI

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2016.

Jadi, hasil F_{hitung} sebesar 2823,380, sementara F_{tabel} dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 127 - 3 - 1 = 123$, maka didapat F_{hitung} sebesar 50,819 dan F_{tabel} 2,678. Nilai F_{hitung} lebih besar dibanding F_{tabel} dengan demikian model regresi antara motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga. Berdasarkan hasil uji F, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga telah dinyatakan dapat diterima.

Hasil uji F tersebut menunjukkan Sig.F adalah 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka keputusannya adalah H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel independen motivasi yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.

4. Uji t

Analisis uji t dilakukan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, untuk melihat apakah variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) yang terdiri dari kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, dan kebutuhan kekausaan berpengaruh terhadap variabel (Y) yaitu kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.

Dengan analisis uji t ini digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t_{hitung} dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t_{tabel} didapat melalui sig. $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - k$.

TABEL 3.15
HASIL UJI SIGNIFIKAN t
PT DAYAK LESTARI EKANIAGA

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.860	3.723		5.065	.000
KEBUTUHAN BERPRESTASI	.372	.255	.139	1.457	.148
KEBUTUHAN BERAFILIASI	.964	.189	.423	5.088	.000
KEBUTUHAN KEKUASAAN	.768	.316	.283	2.428	.017

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2016.

Nilai t_{hitung} motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 5,065, sementara untuk t_{tabel} dengan sig. $\alpha = 0,05$ dan $df = n-k$, yaitu $df = 127-3=124$, maka didapat t_{tabel} satu sisi sebesar 1,979. Dengan kriteria pengujian, antara lain:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel motivasi (X) mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel motivasi (X) tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 3.15 dapat dilihat hasil perhitungan sebagai berikut:

1. Pengujian terhadap variabel kebutuhan berprestasi.

Hasil perhitungan untuk variabel kebutuhan berprestasi (X_1) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 1,457 lebih kecil dari nilai t_{tabel} sebesar 1,979 atau ($1,457 < 1,979$), menunjukkan bahwa H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berprestasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan berprestasi terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kebutuhan berprestasi terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

2. Pengujian terhadap variabel kebutuhan berafiliasi.

Hasil perhitungan untuk variabel motivasi berafiliasi (X_2) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,088 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,979 atau ($5,088 > 1,979$), menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berafiliasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_0 : Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_a : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kebutuhan berafiliasi terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

3. Pengujian terhadap variabel kebutuhan kekuasaan.

Hasil perhitungan untuk variabel motivasi kekuasaan (X_3) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 2,428 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,979 atau ($2,428 > 1,979$), menunjukkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan kekuasaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_0 : Terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

H_a : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antar variabel kebutuhan kekuasaan terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga.

Hasil perhitungan untuk variabel konstanta yang menghasilkan t_{hitung} sebesar 5,065 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,979. Sehingga dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Dayak Lestari Ekaniaga. Berdasarkan hasil uji t, maka hipotesis penelitian ini bahwa kebijakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Dayak Lestari Ekaniaga telah terbukti dan dapat diterima.

PENUTUP

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil penelitian dari pembahasan yang telah dilakukan oleh penulis mengenai analisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga, Pemberian motivasi telah terlaksana untuk para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya masing-masing.
2. Kebutuhan berafiliasi yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga, berdasarkan nilai koefisien regresi nilai (B) sebesar 0,964 dengan uji t dan tingkat sig. < 0,05. Hal ini berarti bahwa kebutuhan berafiliasi lebih dibutuhkan oleh para karyawan dalam meningkatkan hasil kinerjanya dalam bekerja.

Saran:

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada perusahaan bahwa, dalam meningkatkan kinerja karyawan lebih menitikberatkan pada motivasi karyawan. Karyawan PT Dayak Lestari Ekaniaga tersebut memiliki motivasi yang tinggi pada pekerjaan yang mereka kerjakan, sehingga perusahaan dapat memotivasi karyawannya misalnya dengan pemberian kompensasi atau kenaikan jabatan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.
2. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti menambahkan variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena semakin baik hasil kinerja karyawan akan berpengaruh baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, John. 2007. *Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Chang, William. 2014. *Metodologi penulisan ilmiah: Teknik Penulisan Esai, Skripsi, Tesis, dan Disertasi Untuk Mahasiswa*. Jakarta: Erlangga.
- Donni Juni Priansa. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Teori, Kasus dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, H.Abdurrahmat. 2009. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fathoni, H.Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Irawan, Prasetya. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIA LAN Press.

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Judul asli: *Human Resource Management*) jilid 1, edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Nurlaila. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: LepKhair.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Dharma. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*, edisi revisi kesembilan. Pontianak: STIE Widya Dharma.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*, cetakan ke-2. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, M.Phil. 2007. *Manajemen Kinerja*, edisi kelima. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

