

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SEJAHTERA MOTOR GEMILANG

Olivia Theodora

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: m31411017@john.petra.ac.id

Abstrak-Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sejahtera Motor Gemilang Surabaya. Besar sampel 110 orang, dan di analisis dengan uji regresi linear berganda. Secara parsial motivasi *relatedness* dan *growth* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Motivasi *existence* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi *relatedness* menjadi motivasi yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan motivasi *existence* dan motivasi *growth*.

Kata Kunci- Motivasi kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Perubahan era yang semakin maju, mendorong manusia ingin mencapai kehidupan yang lebih baik. Pencapaian tersebut ditunjukkan melalui kinerja dan prestasi yang diberikan dalam bekerja. Sehingga dibutuhkan kemampuan atau kinerja dari karyawan yang lebih baik. Jika kinerja mereka kurang baik, maka dalam memajukan perusahaanpun akan di pastikan tidak baik. Sementara itu di lain pihak, perusahaan turut campur tangan dalam membantu karyawan mencapai kehidupan mereka khususnya untuk mencukupi kebutuhan mereka sehari-hari. Salah satunya adalah merekrut para calon karyawan untuk bekerja di perusahaan, tentunya perusahaan mengeluarkan uang untuk membayar upah para karyawan agar bisa mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia(SDM) yang berkualitas, baik dalam sifat maupun kinerja. "Pada dasarnya setiap Instansi pemerintah maupun swasta, bukan saja mencari karyawan yang mampu cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. (Agustina, 2005 p. 1) " Motivasi bisa menjadi salah satu penyebab dari berkurangnya kinerja karyawan. "Analisis mengenai performansi kerja akan berkaitan dengan dua faktor utama, yaitu (1) kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha pegawai, dan (2)kemampuan pegawai untuk melaksanakannya. "(Gomes, 2003, p. 177). Jika motivasi yang diberikan kepada karyawan kurang, maka kinerja yang diberikan juga kurang bagus. Dengan adanya motivasi yang diberikan, maka para karyawan juga akan tetap semangat dalam berkerja dan menaikan kinerja mereka sehingga perusahaan juga akan mencapai tujuan perusahaan. "Sasaran motivasi adalah untuk mencapai rasa memiliki tujuan bersama dengan memastikan bahwa, sejauh mungkin, keinginan dan kebutuhan organisasi serta keinginan dan kebutuhan para anggotanya berada dalam keadaan yang harmonis" (Armstrong, 1990, p. 69).

Menurut Wibowo (2014, P. 323) Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada

pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Motivasi mempunyai dua bentuk dasar, yaitu buatan (*extrinsic*) dan hakiki (*intrinsic*), di dalam kinerja karyawan, perusahaan memerlukan keduanya untuk membantu menaikan kinerja karyawan (*extrinsic* maupun *intrinsic*), *extrinsic* adalah mengenai hal-hal apa yang akan perusahaan lakukan untuk memotivasi para karyawan, sedangkan *intrinsic* adalah faktor-faktor atau penyebab dari dalam diri perusahaan untuk memotivasi karyawan dengan tujuan tertentu. Karena setiap karyawan yang masuk pasti mempunyai motivasi kenapa mereka berkerja di perusahaan yang mereka pilih. "Motivasi adalah sesuatu yang membuat orang bertindak atau berperilaku dalam cara-cara tertentu." (Armstrong, 1990, p. 68) . Sehingga mereka mempunyai motivasi sesuai dengan kebutuhan mereka

Tapi selain dari perusahaan, kinerja para karyawan ditentukan oleh diri mereka sendiri, motivasi mereka merupakan hal penting agar mereka bisa bertahan di perusahaan, apakah itu secara fisiologis, keselamatan, sosial, penghargaan, maupun pemenuhan diri yang diciptakan oleh teori Maslow, dan yang telah dikembangkan oleh Alderfer menjadi kebutuhan ERG (*Existence, Relatedness, Growth*). *Motivasi existence* yaitu keberadaan yang mencakup tentang fisiologis, keselamatan. *Relatedness* (persaudaraan) tentang sosial atau membagi perasaan dan pikiran terhadap yang lain, dan yang terakhir *Growth* atau bertumbuh yang berarti mengembangkan kemampuan yang di miliki. "Meningkatnya motivasi akan menghasilkan lebih banyak usaha dan prestasi kerja yang lebih baik"(Armstrong, 1990, p. 75).

PT Sejahtera Motor Gemilang adalah perusahaan yang menjual motor produk dari Jepang, yaitu suzuki. Setelah bertanya kepada kepala HRD di perusahaan ini yaitu Irawati Sugiarto (Rabu, 11-03-2015), perusahaan ini mempunyai banyak cara untuk memberikan motivasi bagi para karyawannya. Contohnya seperti *family day* dan *gathering*. Di *family day* perusahaan mengajak para karyawan dan keluarganya untuk berlibur bersama-sama agar bisa saling mengakrabkan antara karyawan dengan keluarganya serta dengan perusahaannya, begitu juga dengan *gathering* dilakukan hanya bersama dengan karyawan, misalnya menentukan hari untuk pergi bersama-sama agar bisa *refreshing* di dalam suatu tempat *indoor* maupun *outdoor*. Disini bisa di lihat bahwa motivasi ini menunjuk pada kebutuhan sosial karyawan, agar setiap karyawan bisa saling bergi pikiran kepada karyawan lainnya. Selain itu perusahaan juga tidak lupa memberikan asuransi, pengobatan, uang makan dan transport serta juga pajak karyawan yang di tanggung oleh perusahaan. Karena dari pihak perusahaan yang di Jepang

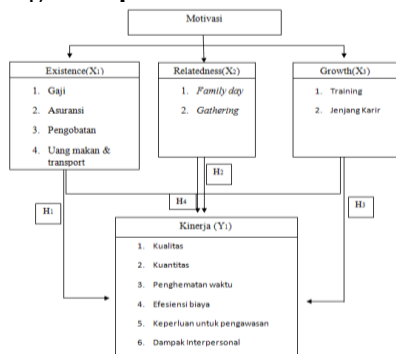
mengharuskan atau mewajibkan semua itu ada untuk karyawan yang berkerja berdasarkan peraturan pemerintah dan juga memenuhi kebutuhan *existence*. Jika ada karyawan yang kinerjanya berkurang misalnya jarang masuk, maka akan dipotong dari hak cuti, dan jika masih bermasalah maka akan diberikan pensiun dini bagi pegawai tetap. Perusahaan yang mempunyai 150 karyawan juga memberikan motivasi berupa target omset, jika targetnya terpenuhi, maka akan diberikan tambahan bonus.

Rumusan masalah

Dengan latar belakang masalah yang ada di dalam perusahaan penulis merumuskan masalah sebagai berikut

1. Apakah ada pengaruh motivasi *existence* terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah ada pengaruh motivasi *relatedness* terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah ada pengaruh motivasi *growth* terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah ada pengaruh secara simultan antara motivasi *Existence*, motivasi *Growth*, dan motivasi *Relatedness* terhadap kinerja karyawan?
5. Di antara motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, dan motivasi *growth* manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

II. METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian berada di PT Sejahtera Motor Gemilang Surabaya di jalan Indrapura no. 51 Surabaya. Dalam penelitian ini, menggunakan metode kuantitatif yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen terhadap variabel dependen. Peneliti mencoba menjelaskan pengaruh antara motivasi ERG terhadap kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, yang berjumlah 150 orang dan jumlah sampel ialah 109, tetapi supaya hasilnya lebih akurat, dibulatkan menjadi 110. Pemilihan sampel yang berjumlah 110 orang ini berdasarkan perhitungan mencari sampel dengan perhitungan memakai rumus Slovin. Peneliti menggunakan teknik sampling convenience sampling, dengan mengambil sampel dari anggota populasi yang di lakukan secara acak dan mempunyai pertimbangan minimal 1 tahun berkerja, hal ini di

karenakan motivasi tidak bisa di nilai jika kurang dari 1 tahun. Penelitian ini menggunakan sumber data berupa data primer yaitu melalui angket dan data sekunder yaitu catatan dari perusahaan berupa stuktur organisasi, latar belakang informasi-informasi untuk keperluan peneliti. Penelitian ini menggunakan angket dengan Skala likert yang digunakan mempunyai 5 kelas dengan skala 5 :

- Sangat Tidak Setuju (STS) : Skor 1
- Tidak setuju (TS) : Skor 2
- Netral (N) : Skor 3
- Setuju (S) : Skor 4
- Sangat Setuju (SS) : Skor 5

Peneliti menggunakan uji validitas, reliabilitas, rata-rata(mean), standardeviasi, uji Heteroskedastisitas, uji normalitas, uji Multikolinieritas, uji F(uji simultan), uji t(uji parsial).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

PT. Sejahtera Motor Gemilang (SMG) adalah anak dari perusahaan PT. Indomobil Suzuki Internasional. Kantor yang berpusat di Jalan Indrapura No. 51-53, kota Surabaya, propinsi Jawa Timur ini didirikan pada tanggal 2 Februari 1998. PT SMG juga memiliki 4 cabang di Surabaya, diantaranya adalah SMG Rungkut, SMG Urip Sumoharjo, SMG Bubutan, SMG Pucang, dan juga cabang lainnya di luar Surabaya . PT. Sejahtera Motor Gemilang telah berkembang dengan pesat, hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah tenaga kerja, volume penjualan, cabang yang dibuka dan banyaknya penghargaan yang diterima oleh perusahaan ini. Kegiatan utama perusahaan ini mencakup penjualan (*sales*), perawatan (*service*), dan pengadaan suku cadang (*spare parts*) sepeda motor merk Suzuki. Wilayah operasinya meliputi Surabaya dan sekitarnya.

Persediaan yang terdapat di dalam perusahaan merupakan asset yang paling penting bagi perusahaan yang bergerak di bidang otomotif ini. Hal ini dikarenakan persediaan merupakan akun yang sangat materiil dan merupakan modal terbesar perusahaan. Dengan omzet persediaan kurang lebih 2 M dapat dikatakan PT Sejahtera Motor Gemilang memiliki modal yang cukup kuat. Dalam menjalankan usahanya PT Sejahtera Motor Gemilang menjalin relasi dengan pemasok dari luar (pemasok accu, ban luar, ban dalam) dan customernya dan menjaga hubungan baik sampai saat ini. Visi PT. Sejahtera Motor Gemilang adalah “Menjadi yang terbaik dalam bisnis otomotif regional dengan menyediakan produk terpercaya merek Suzuki, harga bersaing, dan memberikan pelayanan prima yang berkesinambungan kepada *stake holders*”. Misi PT. Sejahtera Motor Gemilang adalah: “Peningkatan kualitas dalam segala segmen untuk kepuasan *stake holders* dalam mencapai *market share* yang menguntungkan.” Produk yang terdapat pada PT Sejahtera Motor Gemilang terdiri dari unit motor, *service*, dan pengadaan suku cadang. Dari ketiga produk ini, yang memiliki omzet terbesar bagi perusahaan adalah pengadaan suku cadang. PT Sejahtera Motor Gemilang memiliki pangsa pasar yang tersebar luar di berbagai daerah di Jawa Timur. Kantor pusat yang terletak di Surabaya melayani pelanggan yang berlokasi di Surabaya. Untuk melayani pelanggan yang

berlokasi di luar Surabaya, PT Sejahtera Motor Gemilang juga memiliki beberapa cabang yang tersebar di beberapa wilayah di sekitar Surabaya, meliputi Mojokerto, Madura, Bojonegoro, Gresik, Tuban, Sidoarjo, Lamongan, Mojosari, dan Singosari. Persediaan dari PT Sejahtera Motor Gemilang terdiri dari berbagai macam jenis suku cadang motor, seperti oli, busi, ring, baut, kabel, rantai motor, cover body, head lamp, jaket, bola lampu, dan lain-lain. Dalam pemesanan pelanggan tetap di Surabaya, pemesanan dilakukan secara retail melalui salesman perusahaan untuk meningkatkan penjualan persediaannya. Pemasok persediaan dari PT Sejahtera Motor Gemilang adalah PT Indomobil Suzuki yang merupakan induk perusahaan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini dapat disajikan seperti berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Jumlah Responden	Dalam Persen
Laki-Laki	52	47,3
Perempuan	58	52,7
Total	110	100

diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebanyak 58 orang atau sebesar 52,7%.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Dalam%
SD	-	-
SMP	1	0,9
SMA	40	36,4
Perguruan Tinggi	69	62,7
Total	110	100

Diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan perguruan tinggi, sebesar 62,7 %

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Usia	Jumlah Responden	Dalam %
<20 Tahun	-	
21-30 Tahun	27	24,5
31-40 Tahun	56	51
>40 Tahun	27	24,5
Total	110	100

Diketahui bahwa sebagian besar Responden berusia antara 31-40 tahun sebesar 51%.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Jumlah Responden	Dalam %
<1 tahun	-	
1-5 Tahun	19	17,3
6-10 Tahun	46	41,8
11-15 Tahun	28	25,4
>15 Tahun	17	15,5

Total	110	100
-------	-----	-----

Diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja 6-10 tahun, sebesar 41,8%.

Diukur dengan memakai skala Likert 1 sampai 5 dengan skala terendah 1 yang berarti responden sangat tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan dan skala tertinggi 5 yang berarti responden setuju dengan pernyataan yang diberikan. Untuk memberi arti dari nilai rata-rata skor tersebut, maka di buat berdasarkan intervalnya:

Tabel 5 Derajat penilaian setiap variabel

Interval Rata-rata	Penilaian
1,00 X < 1,80	Sangat Rendah
1,80 X < 2,60	Rendah
2,60 X < 3,40	Cukup
3,40 X < 4,20	Tinggi
4,20 X < 5,00	Sangat Tinggi

Tabel 6 Jawaban Responden Untuk Motivasi Existence

No.	Item Pernyataan	Mean	Standar Deviasi	Keterangan
1.	Saya menerima gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.	3,79	0,814	Tinggi
2.	Saya mendapatkan bonus sesuai dengan apa yang telah saya kerjakan.	3,83	0,811	Tinggi
3.	Saya mendapatkan jaminan keselamatan yang diberikan dari perusahaan.	4,15	0,453	Tinggi
4.	Saya merasa aman dengan adanya jaminan keselamatan dari perusahaan.	4,13	0,471	Tinggi
5.	Saya mendapatkan fasilitas... pengobatan dari perusahaan.	4,17	0,446	Tinggi
6.	Saya mendapatkan uang makan dan uang transport ketika saya masuk bekerja.	4,13	0,471	Tinggi
Total Mean		4,03		Tinggi

nilai rata-rata total jawaban responden mengenai Existence sebesar 4,03 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap motivasi Existence tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa kesehatan itu penting, dan mereka merasa tidak perlu mengeluarkan biaya lagi karena di tanggung oleh perusahaan

Tabel 7. Motivasi Relatedness(X2)

1.	Saya mendapat kesempatan mengikuti family day (acara kekeluargaan) bersama keluarga saya.	4,02	0,620	Tinggi
2.	Saya mendapatkan kesempatan mengikuti Gathering (acara kebersamaan) bersama perusahaan.	4,01	0,613	Tinggi
Total mean		4,01		Tinggi

Tabel 7 jawaban Responden Untuk Motivasi Relatedness(X2)

Nilai rata-rata total jawaban responden mengenai *Relatedness* sebesar 4,01 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap motivasi *relatedness* tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa keluarga lebih penting dari yang lainnya dan bisa dicintai oleh keluarganya melalui acara ini

Motivasi Growth(X3)

Tabel 8 Jawaban Responden Untuk Motivasi *Growth*(X3)

No.	Item Pernyataan	Mean Item	Standar deviasi	Keterangan
1.	Saya mendapatkan <i>training</i> (pelatihan) yang ada di perusahaan.	3,71	0,758	Tinggi
2.	Saya mendapatkan manfaat ketika saya mengikuti <i>training</i> (pelatihan) yang diberikan	4,15	0,722	Tinggi
3.	Saya merasa ada kesempatan untuk... peningkatan jenjang karir diperusahaan.	4,16	0,872	Tinggi
Total Mean		4,01		Tinggi

Nilai rata-rata total jawaban responden mengenai *Growth* sebesar 4,01 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap motivasi *relatedness* tinggi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan mempunyai harapan terkait masa depan mereka dengan prestasi yang telah mereka berikan

Kinerja(Y1)

Tabel 9 Jawaban Responden Untuk Kinerja

No.	Item Pernyataan	Mean Item	Standar deviasi	Keterangan
1.	Saya dapat memenuhi pekerjaan yang diberikan sesuai dengan standar perusahaan.	4,15	0,485	Tinggi
2.	Saya melaksanakan pekerjaan dengan teliti.	4,16	0,567	Tinggi
3.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi.	4,17	0,522	Tinggi
4.	Saya dapat memenuhi target perusahaan atau sesuai dengan jumlah yang ditetapkan perusahaan.	4,15	0,578	Tinggi
5.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan tepat waktu.	4,16	0,534	Tinggi
6.	Saya memakai anggaran dari perusahaan untuk kepentingan perusahaan sedefisien mungkin.	3,98	0,690	Tinggi
7.	Saya menggunakan alat kerja, tempat kerja dan kebutuhan lainnya untuk mendapatkan keuntungan bagi perusahaan.	4,03	0,642	Tinggi
8.	Saya mengatasi kesalahan yang ada dalam perusahaan dan memperbaikinya tanpa bantuan atasan.	3,74	0,981	Tinggi
9.	Saya memenuhi penyelesaian pekerjaan tanpa bantuan atasan.	3,94	0,788	Tinggi
10.	Saya dapat bekerjasama dengan atasan.	4,24	0,506	Sangat tinggi
Total Mean		4,17		

Nilai rata-rata total jawaban responden mengenai Kinerja sebesar 4,17 yang berarti kriteria penilaian responden terhadap motivasi *relatedness* tinggi. Hal ini dapat di lihat bahwa karyawan merasa mempunyai sebuah kesempatan untuk maju jika berkerja sama dengan atasan atau ada keinginan untuk bertindak baik kalau dilihat atasan.

Uji Validitas

Berdasarkan pengujian dengan analisa kolerasi pearson antara masing-masing nilai pertanyaan, maka hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 10 uji validitas variabel *existence* X1

Pernyataan X1	Koefisien kolerasi	Tingkat signifikan	Keterangan
X1.1	0,627	0,000	Valid

X1.2	0,611	0,000	Valid
X1.3	0,674	0,000	Valid
X1.4	0,628	0,000	Valid
X1.5	0,588	0,000	Valid
X1.6	0,481	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas terhadap variabel X1(*existence*), dari 6 pernyataan yang di ajukan dalam kuisiонер mengenai motivasi *existence* menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai tingkat signifikan berada <0,05 sehingga kuisiонер untuk variabel X1 (*existence*) valid.

Tabel 11 uji validitas variabel *relatedness* X2

Pernyataan X2	Koefisien korelasi	Tingkat signifikan	Keterangan
X2.1	0,736	0,000	Valid
X2.2	0,677	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas terhadap variabel X2(*relatedness*), dari 2 pernyataan yang di ajukan dalam kuisiонер mengenai motivasi *relatedness* menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai tingkat signifikan berada <0,05 sehingga kuisiонер untuk variabel X2 (*relatedness*) valid.

Tabel 12 Uji validitas variabel *growth* X3

Pernyataan X3	Koefisien Korelasi	Tingkat signifikan	Keterangan
X3.1	0,723	0,000	Valid
X3.2	0,682	0,000	Valid
X3.3	0,735	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas terhadap variabel X3(*growth*), dari 3 pernyataan yang di ajukan dalam kuisiонер mengenai motivasi *growth* menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai tingkat signifikan berada <0,05 sehingga kuisiонер untuk variabel X3(*growth*) valid.

Tabel 3 Uji validitas Variabel Kinerja Y1

Pernyataan Y1	Koefisien Korelasi	Tingkat signifikan	Keterangan
Y1.1	0,682	0,000	Valid
Y1.2	0,735	0,000	Valid
Y1.3	0,650	0,000	Valid
Y1.4	0,704	0,000	Valid
Y1.5	0,707	0,000	Valid
Y1.6	0,669	0,000	Valid
Y1.7	0,622	0,000	Valid
Y1.8	0,620	0,000	Valid
Y1.9	0,667	0,000	Valid
Y1.10	0,598	0,000	Valid

Dari hasil uji validitas terhadap variabel Y1(kinerja), dari 10 pernyataan yang di ajukan dalam kuisiонер mengenai kinerja menunjukkan bahwa semua pernyataan yang mempunyai tingkat signifikan berada <0,05 sehingga kuisiонер untuk variabel Y1 (kinerja) valid.

Uji reliabilitas

Suatu kuisiонер di katakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel di katakan

reliabel jika memberikan nilai, cronbach alpha >0,60. Berdasarkan output uji realibilitas (lampiran) pada tabel hasil realibilitas tampak:

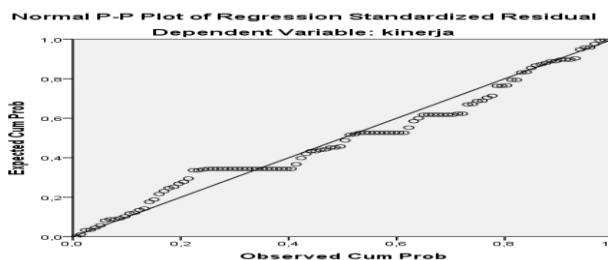
1. Reliabilitas motivasi *Exsistence*(x1) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.606
2. Reliabilitas motivasi *relatedness*(x2) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.670
3. Reliabilitas motivasi *growth*(x3) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.615
4. Reliabilitas motivasi kinerja(y1) dengan nilai cronbach alpha sebesar 0.699

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini untuk mengetahui hasil persamaan pada analisis regresi berganda yang dihasilkan telah memenuhi asumsi teoritis atau belum. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi : uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastistas, yang dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik normal *probability plot* seperti yang disajikan pada gambar berikut ini :



Gambar 2. *Probability*

Dari gambar tersebut, terlihat bahwa titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya berdasarkan masukan variabel bebasnya.

Multikolinieritas

Multikolinieritas artinya antarvariabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Konsekuensi adanya multikolinieritas adalah koefisien korelasi tidak tertentu dan kesalahan menjadi sangat besar. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF

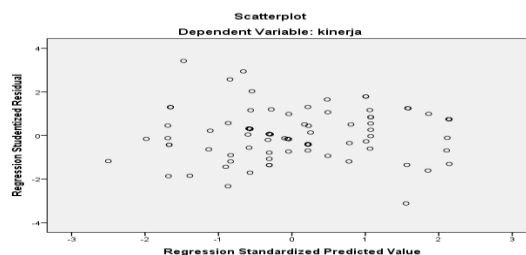
(*Variance Inflating Factor*), apabila nilai VIF kurang dari 10 dan Tolerance lebih dari 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2001). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel14 Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Exsistence</i>	0,592	1,689	Non multikolinieritas
<i>Relatedness</i>	0,673	1,485	Non multikolinieritas
<i>Growth</i>	0,701	1,427	Non Multikolinieritas

Sumber : Data primer diolah

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi dari 10, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.



Gambar 3. Heterokedastistas

Heterokedastistas akan mengakibatkan penaksiran koefisien – koefisien regresi menjadi tidak efisien. Diagnosis adanya heterokedastistas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual dan variabel yang diprediksi. Jika sebaran titik dalam plot terpencah disekitaran angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi heterokedastistas atau model regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi. Heterokedastistas diuji dengan menggunakan grafik scatterplot. Hasil uji heterokedastistas ditunjukkan pada gambar dibawah ini :

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heterokedastistas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik – titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah :

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastistas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik – titik menyebar maka tidak terjadi heterokedastistas.

Pengaruh motivasi *Existence*, Motivasi *Relatedness*, motivasi *Growth* terhadap kinerja karyawan pada PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya.

Hasil analisis koefisien korelasi dan determinasi

Analisis korelasi bertujuan untuk mengetahui hubungan atau variabel yang di analisis. Sedangkan untuk koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur kontribusi variabel bebas(X) terhadap variabel terikat(Y). Baik koefisien korelasi

dan determinasi dapat berbentuk parsial maupun simultan. Parsial berarti analisis variabel bebas (secara sendiri-sendiri) di kaitkan dengan variabel Y, sedangkan simultan berarti variabel bebas (secara bersama-sama) di kaitkan dengan variabel y.

Tabel 15 koefisien korelasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 ^a	,449	,434	3,527

a. Predictors: (Constant), *growth*, *relatedness*, *existence*

Berdasarkan hasil print out SPSS versi 21 for windows menunjukkan bahwa:

a. Untuk koefisien korelasi simultan (R) sebesar 0,670 ini menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari *existence* (X1), *relatedness* (X2), dan *growth* (X3). Secara bersama – sama memiliki hubungan positif yang erat dan positif, sebab nilai R positif dan mendekati 1 menurut priyanto 2014 p. 141 terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang di Surabaya.

b. Untuk koefisien korelasi parsial (r) masing – masing sebesar 0,438 untuk motivasi *existence* (X1) 0,588 untuk motivasi *relatedness* (X2), 0,538 motivasi *growth*. Jadi secara sendiri – sendiri hubungan ketiga variabel dengan kinerja karyawan PT. SMG di Surabaya adalah berkorelasi positif

▪ Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil print out versi 21 for windows menunjukkan bahwa :

a. Untuk koefisien korelasi determinasi simultan (R²) R Square sebesar 0,449 (44,9%) ini berarti bahwa variasi naik turunnya kinerja karyawan PT. SMG Surabaya (Y) dipengaruhi 44,9% oleh motivasi

Tabel 16 F hitung

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1074,883	3	358,294	28,805	,000 ^b
Residual	1318,471	106	12,438		
Total	2393,355	109			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), *growth*, *relatedness*, *existence*

existence (X1) *relatedness* (X2) dan *Growth* (X3) sedangkan sisanya 50,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar hal yang diteliti oleh peneliti

b. Untuk koefisien determinasi parsial (r²), program spss tidak mengeluarkan nilai koefisien ini sehingga harus mencari dengan mengkuadratkan koefisien korelasi parsial pada masing – masing variabel. Dari hasil pengkuadratkan menunjukkan bahwa koefisien

determinasi parsial untuk masing – masing variabel sebesar 0,192 untuk motivasi *existence* (X1), 0,346 untuk motivasi *relatedness* (X2), dan 0,289 untuk motivasi *growth*.

Hasil analisis regresi linear berganda

Analisis regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari motivasi *existence*(x1), motivasi *relatedness*(x2) dan motivasi *Growth*(x3) terhadap kinerja karyawan PT. SMG Surabaya(Y). Berdasarkan hasil print out SPSS versi 21 for windows diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 17,237 + 0,017X_1 + 0,432X_2 + 0,349X_3$$

Dari fungsi regresi tersebut di atas, maka diketahui bahwa:

1. Koefisien regresi berganda bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah apabila variabel X1 mengalami peningkatan satu satuan skor maka kinerja karyawan PT. SMG Surabaya naik sebesar 0,017 ini jika variabel lain dianggap tidak mempengaruhi (bernilai nol).
2. Koefisien regresi berganda bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah apabila variabel X2 mengalami peningkatan satu satuan skor maka kinerja karyawan PT. SMG Surabaya naik sebesar 0,432 ini jika variabel lain dianggap tidak mempengaruhi (bernilai nol).
3. Koefisien regresi berganda bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah apabila variabel X3 mengalami peningkatan satu satuan skor maka kinerja karyawan PT. SMG Surabaya naik sebesar 0,349 ini jika variabel lain dianggap tidak mempengaruhi (bernilai nol).
4. Apabila variabel x1, x2, x3 dianggap tidak mempengaruhi atau bernilai 0 maka kinerja karyawan PT SMG Surabaya sebesar 17,237 ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT SMG sebesar 17,237 jika tidak ada variabel x1 x2 x3.

Pembuktian hipotesis

Untuk menguji digunakan analisis regresi berganda dengan program spss versi 21 for windows. Uji hipotesis terdiri atas hypothesis simultan dan parsial.

1. Pengujian hipotesis simultan (uji F)

Hipotesis yang di ajukan adalah:” Diantara motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, dan motivasi *growth*, diduga ada pengaruh motivasi *existence* yang lebih dominan dibandingkan motivasi *relatedness* dan *growth* yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Untuk menguji kebenaran hipotesis ini, maka akan dilakukan uji F. Dasar penerimaan dan penolakan hipotesis berdasarkan uji F dapat diketahui dengan cara membandingkan signifikansi F hitung dengan 0,05.

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis :

- a. Jika signifikansi F hitung ≤ 0,05 maka ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya.
- b. Jika signifikansi F hitung ≥ 0,05 maka tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya.

Nilai F hitung sebesar 28,805 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi *existence* (X1), *relatedness* (X2), dan (X3) mempunyai hubungan yang simultan atau nyata terhadap kinerja karyawan khususnya pada PT. SMG di Surabaya. Dari

hasil tersebut, maka hipotesis disimpulkan terbukti (diterima kebenarannya)

1. Pengujian hipotesis parsial (uji t)

setelah dipastikan dengan menggunakan uji F ada pengaruh secara bersama – sama maka akan dilakukan pengujian secara parsial dengan uji t, karena dimungkinkan meskipun ada pengaruh secara bersama – sama, bisa jadi ada variabel yang tidak berpengaruh secara parsial. Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis parsial dengan uji t adalah :

- a. Jika tingkan signifikasi \leq level of significant $\alpha = 0,05$ maka ada pengaruh secara parsial.
- b. Jika tingkat signifikasi \geq level of significant $\alpha = 0,05$ maka tidak ada pengaruh secara parsial.

Hasil perhitungan t hitung dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 17 hipotesis parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	17,237	3,081		5,595	,000
1 Existence	,028	,158	,017	,179	,859
Relatedness	1,699	,345	,432	4,922	,000
Growth	,826	,204	,349	4,048	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan sebagai berikut :

- a. Untuk *existence* (X1), ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 0,179 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,859. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel *existence* terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya
- b. Untuk *relatedness* (X2), ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 4,922 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel *relatedness* terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya
- c. Untuk *growth* (X3), ditemukan bahwa t_{hitung} sebesar 4,048 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel *growth* terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya

Jadi dapat dinyatakan bahwa :

- 1. Secara parsial *existence* (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2. Secara parsial *relatedness* (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3. Secara parsial *growth* (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Secara keseluruhan penjelasan terhadap hipotesis yang diajukan adalah :

- 1. Diduga motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

pada PT. SMG di Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan bahwa t_{hitung} sebesar 0,179 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,859. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih besar dari 0,05 maka tidak ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi *existence* terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan belum terbukti (belum diterima kebenarannya)

- 2. Diduga motivasi *relatedness* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan bahwa t_{hitung} sebesar 4,922 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi *relatedness* terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan terbukti (diterima kebenarannya)
- 3. Diduga motivasi *growth* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari pengujian yang dilakukan bahwa t_{hitung} sebesar 4,048 dengan tingkat signifikasi sebesar 0,000. Oleh karena tingkat signifikasi ini lebih kecil dari 0,05 maka ada pengaruh yang signifikan variabel motivasi *relatedness* terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dari hasil tersebut maka hipotesis disimpulkan terbukti (diterima kebenarannya).

Pembahasan

Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi *existence* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan t_{hitung} sebesar 0,179. Hal ini berarti bahwa motivasi *existence* yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang, makan dan transportasi belum memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya. Namun hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa motivasi *relatedness* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya dengan t_{hitung} sebesar 4,922. Hal ini mengartikan bahwa motivasi *relatedness* yang terdiri dari *family day* dan *gathering* memberikan pengaruh signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya. Dan hasil dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi *growth* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya dengan t_{hitung} 4,048. Hal ini berarti bahwa motivasi *growth* yang terdiri dari traning dan jenjang karir memberikan pengaruh yang signifikasi terhadap kinerja karyawan pada PT.SMG di Surabaya.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi yang terdiri dari motivasi *existence*, *relatedness*, dan *growth* berpengaruh secara signifikan (hubungan yang simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. SMG di Surabaya dengan F hitung 28.805. nilai koefisien determinasi (R^2)/R squer sebesar 0,449 mempunyai arti bahwa faktor

motivasi kerja yang terdiri dari motivasi *existence*, *relatedness*, *growth* memberikan kontribusi sebesar 44,9% sedangkan sisanya sebesar 50,1% dipengaruhi oleh faktor – faktor lain yang di luar dari motivasi kerja.

Berdasarkan nilai rata-rata (*mean*), faktor motivasi *Existence* memiliki pengaruh yang lebih besar dengan hasil *mean* yaitu 4,03 daripada motivasi *relatedness* dan *growth* yang memiliki *mean* sebesar 4,01. Hal ini di duga karena karyawan pada perusahaan ini lebih menyukai motivasi *Existence* sehingga motivasi *Existence* yang terdiri dari gaji, asuransi, pengobatan, uang makan dan transportasi lebih dominan mempengaruhi kinerja mereka.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil analisis dan pengujian hipotesis, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara simultan motivasi *existence*, motivasi *relatedness*, motivasi *growth*, mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.
2. Secara Parsial, motivasi *relatedness* dan motivasi *growth* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. Sedangkan motivasi *existence* tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang.
3. Motivasi *Existence* memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang, dibandingkan dengan motivasi *relatedness* dan motivasi *growth*.

Saran

Saran-saran bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian ini. Maka beberapa saran yang dapat diberikan adalah:

1. Ada baiknya jika perusahaan memberikan penghargaan kepada karyawan-karyawan yang berprestasi setiap bulannya, misalnya seperti memberikan gelar *best of This month* yang bisa di nilai dari kerajinannya, keaktifannya dll. Tentunya jika karyawan mendapatkan gelar ini, karyawan akan merasa bangga, sehingga membuat para karyawan bisa lebih semangat lagi bekerja dan berlomba untuk mendapatkan gelar tersebut.
2. Ada baiknya jika ketika mereka mengikuti gathering, diadakan semacam permainan yang lebih mengakrabkan satu sama lain, bukan hanya perdivisi, melainkan satu perusahaan. Karena jika karyawan merasa nyaman dengan perusahaan dan orang-orang di dalam perusahaan, maka mereka akan lebih semangat lagi untuk berkerja dalam perusahaan.
3. Ada baiknya jika perusahaan sering memberikan *training* (pelatihan) misalnya 1 bulan dua kali yang seusai dengan tugas yang mereka jalani. Agar mereka

bisa lebih termotivasi melakukan pekerjaan dan mereka bisa lebih kompeten di bidang mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika, (2015). “*Faktor-Faktor Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT Gaya Manunggal Kresitama*” 1-12.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerbit PT. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Armstrong, Michael, (1990). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, diterjemahkan. Sofyan dan Haryanto, Penerbit PT. Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT Erlangga.
- Bernardin dan Russel, (1993). *Human Resources Management*. New Jersey: International Editions Upper Saddle River, Prentice Hall.
- Gomes, F. Cardoso, (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kedua, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Hakam, M S, Ruhana, Ika, (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang*, Vol3 no 1, 1-9.
- Luthfi, Ridwan I, Susillo, H, Riza, Muhammad F, (2014). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-8.
- Malhotra, NK. (2004). *Marketing Research: An Applied Orientation*. Edisi Keempat New Jersey: Pearson Education. Inc
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan kesebelas, Penerbit PT emaja Rosdakarya Offset, Bandung.
- Murti, H., & Srimulyani, V A, (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pamediasi Kepuasan Kerja pada PDAM Kota Madiun. Manajemen Jurnal*, Vol 1-No 1, 10-17.
- Priyanto, Duwi, (2014). *SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis*, cetakan pertama, penerbit CV Andi Offset.
- Purawati, Sri, (2005). *Pengaruh Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT Anindya Internasional Yogyakarta Jurnal Manajemen*, 1-13.
- Robbins, Stephen P, (2007). *Perilaku Organisasi*, Cetakan Kedua, penerbit PT Macanan Jaya Cemerlang, Indonesia,
- Sandhira, A F, Rahardjo, Kusdi, Utami, H N, (2013). *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang)*. 1-11.
- Sengkey, Pramedya A S, (2008). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Unit Perkapalan PT. Pelindo III Surabaya*, UK Petra,
- Simamora, Henry. (1999). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Sekolah Tinggi Ekonomi YKPN.

- Sujarweni. V Wiranta, (2014). *Metodologi Penelitian*, Cetakan Pertama, Penerbit Pustakabarupress, Yogyakarta.
- Teman, Koesmono H.,(2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 162-179
- Timpe, A Dale, (1993). *Memotivasi Pegawai*, Cetakan kedua, Penerbit PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Cetakan keempat. Jakarta :PT. RAJAGRAFINDOPERSADA, Jakarta.