

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah dan Latar Belakang PT. Duta Beton Mandiri

PT. Duta Beton Mandiri yang beralamatkan di Jl. Tegal Sawur No. 09 Desa Pucangsari Kecamatan Purwosari Kabupaten Pasuruan adalah pengembangan usaha dari CV. Duta Bangsa yang dimiliki oleh H. Moch. Roeslan yang berdiri sejak tanggal 22 Mei 2002, sedangkan PT. Duta Beton Sendiri didirikan oleh H. Moch. Roeslan pada tanggal 1 Desember 2008 berdasarkan badan hukum perseroan nomer AHU-00439.AH.01.01. tanggal 1 Januari Tahun 2009 dengan kantor cabang CV. Duta Bangsa di Kabupaten Jember dan Situbondo.

Didirikannya PT. Duta Beton Mandiri adalah untuk menghadapi persaingan global, sebab semua bangsa-bangsa di dunia wajib mempersiapkan diri baik dari sisi fisik maupun non fisik. Globalisasi yang terjadi di dunia tidak mungkin dapat dihadapi, apalagi dilawan. Hanya satu cara dalam menghadapinya, yaitu mensiasati. Langkah strategis yang dapat dilakukan oleh manusia di dunia ini adalah mempersiapkan diri agar tidak terjebak pada ranjau-ranjau globalisasi. Tidak mungkin globalisasi yang datang dengan deras hanya dihadapi dengan sebuah sikap yang apatis. Tidak berbuat berarti telah merelakan diri untuk tergusur pada pusaran global yang sangat mengerikan. Ketertinggalan bukan pilihan, kemajuan adalah sebuah angan-angan. Pembangunan dalam konteks global merupakan pembangunan komprehensif tanpa menafikan salah satu bagian yang ada di sekitarnya.

Pembangunan yang menyeluruh harus didirikan atas sebuah frame bahwa kebangkitan tidak mungkin terjadi jika mematikan salah satu di antaranya. Dalam pembangunan fisik, sebuah bangsa yang disebut Indonesia sering kali sangat parsial. Terlebih jika isu ini ditarik pada wilayah-wilayah lokal. Maka ironisme ini akan sangat nampak jelas ketika wacana pembangunan yang dikedepankan, namun bagi pihak lain adalah kematian. Pembangunan yang sangat parsial ini bagi sebagian kalangan sesungguhnya bukan kemajuan tetapi justru kemunduran, bukan pembangunan tapi kehancuran, bukan konstruktif tapi destruktif.

Di luar konteks politik dan bisnis, pembangunan seyogyanya diperuntukkan bagi kepentingan masyarakat. Jika pembangunan menafikan masyarakat, maka pembangunan itu sangat mudah ditebak, untuk kepentingan oknum yang jumlahnya hanya beberapa gelintir orang. Tidak peduli dengan aspirasi dan masa depan rakyat, yang penting bagaimana supaya dirinya dapat untung besar dari sebuah pembangunan yang telah menafikan sisi-sisi lingkungan dan kepentingan masyarakat banyak kedepannya.

Salah satu pengembangan pembangunan semua sektor industri adalah Industri Properti. Dengan bertambahnya populasi penduduk dunia, maka bertambah pula kebutuhan permintaan terhadap industri properti oleh pengembang, kontraktor. Pengembang tersebut tidak terlepas dari modal, bahan, objek pengembang dan anggaran dasar.

Bahan-bahan bangunan akhir-akhir ini merangkak mencapai harga yang tidak stabil bahkan mahal dan langka. Sehingga pengembang merasa terganggu dan

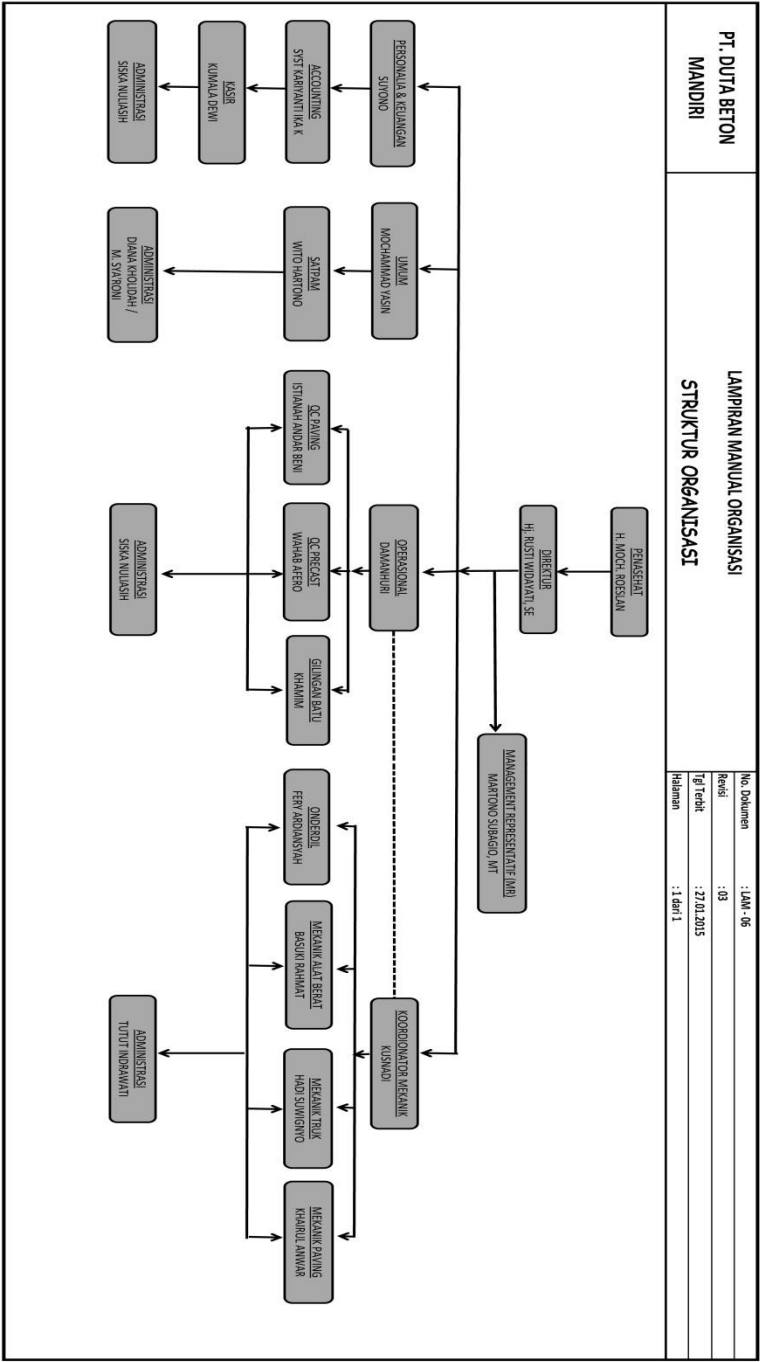
menghambat proses pengembangan pembangunan industri properti karena tidak seimbang dengan pertumbuhan penduduk dan permintaan pasar.

Berdasar latar belakang seperti itu maka didirikanlah perusahaan ini untuk memenuhi kebutuhan industri namun tidak mengesampingkan lingkungan hidup. Sebab, perusahaan ini dalam proses produksinya selalu mengutamakan ramah lingkungan agar tidak semakin rusak lingkungan saat ini. Sejak awal berdirinya PT. Duta Beton Mandiri hanya memproduksi *Paving Stone*, *Fix Mixing Cor*. Kemudian perusahaan mengembangkan diri dengan mencoba inovasi-inovasi baru, melakukan bentuk kreatifitas pengembangan teknologi terapan sebagai tanggung jawab perusahaan yang selalu mengutamakan lingkungan hidup.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Duta Beton Mandiri

PT. DUTA BETON MANDIRI



4.1.2 Struktur Organisasi

4.1.3 Uraian Tugas

Adapun perincian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing jabatan dalam pelaksanaan kegiatan operasionalnya adalah sebagai berikut:

1. Penasehat

Tugas dan Tanggung jawab dari penasehat adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan arah kebijakan, masukan, nasehat dan pertimbangan-pertimbangan dalam suatu ide dan program dalam pengembangan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.
- b. Sebagai penampung aspirasi didalam usaha-usaha pengembangan organisasi sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

2. Direktur

Direktur utama adalah unsur pimpinan perusahaan yang bertugas melaksanakan pengelolaan perusahaan untuk kepentingan dan tujuan perusahaan serta mewakili perusahaan baik didalam maupun diluar perusahaan. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Memutuskan dan menentukan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan.
- b. Bertanggung jawab dalam memimpin dan menjalankan perusahaan.
- c. Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan dunia luar perusahaan.
- d. Menetapkan strategi-strategi strategis untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

- e. Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan, mulai bidang administrasi, kepegawaian hingga pengadaan barang.

3. Manajer Representatif

Seorang wakil manajemen (management representative) merupakan tokoh sentral yang akan menentukan berhasil atau tidaknya penerapan sistem manajemen mutu di perusahaan. Adapun tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengukur & Mengawasi kinerja proses.
- b. Review Kebijakan mutu secara berkala.
- c. Waktu ke waktu meninjau semua fungsi, untuk memeriksa pelaksanaan yang efektif dari sistem Manajemen Mutu.

4. Personalia dan Keuangan

Bagian ini merangkap tugas sebagai manajer personalia dan keuangan. Tugasnya adalah bertanggung jawab langsung kepada direktur dalam mengawasi dan mengatur karyawan serta bertanggung jawab langsung kepada direktur dalam mengawasi dan mengatur keuangan.

5. Manajer Umum

Manajer umum mempunyai tugas menyelenggarakan pengelolaan dan pengendalian kegiatan dibidang administrasi, hukum, dan humas serta logistik.

Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan perencanaan.
- b. Menyusun dan merumuskan perencanaan pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan produk dan hubungan masyarakat.

- c. Merumuskan perencanaan pelaksanaan pengadaan kebutuhan logistik perusahaan.

6. Manajer Operasional

Seorang manajer operasional bertanggung jawab atas seluruh kegiatan pabrik (produksi, QC, logistik, dan distribusi) untuk pencapaian target perusahaan. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Merencanakan implementasi strategi dan operasional pabrik secara tepat sesuai strategi bisnis perusahaan.
- b. Memonitor penyusunan rencana kerja harian pabrik sesuai rencana tahunan dan bulanan.
- c. Memonitor dan menganalisa pencapaian produktivitas pabrik serta rencana operasional harian untuk pemenuhan pencapaian target yang telah ditetapkan.

7. Koordinator Mekanik

Koordinator mekanik bertanggung jawab atas perencanaan, pengkoordinasian, pengarahan, dan pengawasan atas pelaksanaan kegiatan *maintenance* dan *repair* mesin dan peralatan mekanik produksi. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengkoordinir dan memberikan pengarahan kerja dan mengawasi pelaksanaan kegiatan seksi-seksi di bawahnya agar dapat meningkatkan efisiensi di dalam bagiannya.
- b. Menyusun jadwal pemeliharaan dan perbaikan mesin, peralatan, dan fasilitas produksi agar proses produksi dapat berjalan dengan lancar.

- c. Menyusun pedoman dan petunjuk-petunjuk lainnya mengenai pemeliharaan dan perbaikan mesin atau peralatan produksi, air dan udara.

8. Accounting

Bagian *accounting* bertanggung jawab merencanakan, mengembangkan, dan mengontrol fungsi keuangan dan akuntansi di perusahaan dalam memberikan informasi keuangan secara komprehensif dan tepat waktu untuk membantu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan yang mendukung pencapaian target keuangan perusahaan. Adapun uraian tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. Mengelola fungsi akuntansi dalam memproses data dan informasi keuangan untuk menghasilkan laporan keuangan yang dibutuhkan perusahaan secara akurat dan tepat waktu.
- b. Merencanakan, mengkoordinasikan dan mengontrol arus kas perusahaan, terutama pengelolaan piutang dan hutang, sehingga memastikan ketersediaan dana untuk operasional perusahaan dan kesehatan kondisi keuangan.
- c. Merencanakan dan mengkonsolidasikan perpajakan seluruh perusahaan untuk memastikan efisiensi biaya dan kepatuhan terhadap peraturan perpajakan.

9. Quality Control

Setiap perusahaan pasti memiliki bagian kualitas control untuk meneliti setiap produk dan proses produksi untuk memperoleh standar kualitas yang dibutuhkan. Adapun tugasnya adalah sebagai berikut:

- a. QC bertugas untuk memantau perkembangan semua produk yang diproduksi oleh perusahaan.

- b. QC memonitor setiap proses yang terlibat dalam produksi suatu produk.
- c. Membuat analisis dari catatan sejarah perangkat dan dokumentasi sebelumnya produk untuk referensi di masa mendatang.

10. Kasir

Tanggung jawab seorang kasir adalah melakukan pembayaran, penerimaan dana, verifikasi dokumen dan transaksi, pengurusan garansi dan referensi Bank, dan menyiapkan dana untuk memastikan semua transaksi dilakukan sesuai dengan prosedur perusahaan dan memperlancar kegiatan operasional perusahaan.

Adapun uraian tugasnya adalah:

- a. Melakukan pembayaran kepada supplier, vendor dan pihak ketiga dan melakukan penerimaan dari pelanggan untuk memastikan semua transaksi berjalan dengan benar.
- b. Melakukan verifikasi dan memeriksa dana yang disetor dan diterima dengan dokumen pendukung, untuk memastikan keakuratan dan kebenaran data.

11. Administrasi

Tujuan bidang administrasi adalah melaksanakan kegiatan pelayanan kantor, penyediaan fasilitas dan layanan administrasi perkantoran, sesuai ketentuan yang berlaku untuk mendukung kelancaran operasional perusahaan. Adapun uraian tugasnya sebagai berikut:

- a. Melaksanakan aktifitas penyiapan ruang kerja dan peralatan kantor untuk seluruh pegawai, untuk memastikan ketersediaan ruangan kerja dan peralatan kantor bagi setiap pekerja sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan.

- b. Melaksanakan kegiatan surat-menyurat, dokumentasi dan pengarsipan, untuk memastikan dukungan administrasi bagi kelancaran kegiatan seluruh karyawan.
- c. Membuat rencana dan mengevaluasi kerja harian dan bulanan untuk memastikan tercapainya kualitas target kerja yang dipersyaratkan dan sebagai bahan informasi kepada atasan.

4.1.4 Tujuan Perusahaan

- 1. Membantu program pemerintah untuk mengurangi pengangguran dan mengurangi angka kemiskinan.
- 2. Mengurangi cepat rusaknya lingkungan hidup.
- 3. Meningkatkan ekonomi harga klerak (Lerak)
- 4. Membudayakan tanaman klerak untuk penghijauan.

4.1.5 Visi dan Misi

Visi :

“Senantiasa berusaha untuk menjadi yang terbaik dalam industry *Ready mix* serta turut membangun Indonesia dengan menyediakan beton berkualitas”

Misi :

- 1. Secara berkesinambungan menyediakan Produk dan Jasa yang berkualitas serta mengembangkan karyawan yang berkompeten dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk mendukung terciptanya kepuasan pelanggan atau konsumen, menanamkan rasa memiliki bagi semua karyawan untuk menuju kepuasan pelanggan.

2. Memperkuat kolaborasi antar pusat, kantor-kantor cabang dan supplier supplier melalui komunikasi dan kerja sama yang baik.

4.2 Hasil Analisis Data

4.2.1 Gambaran Umum Responden

Pengelolaan data di mulai dari mengolah data dan mengevaluasi data-data yang didapatkan dilapangan dengan maksud memperoleh gambaran yang lengkap mengenai hasil penelitian. Data tersebut diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan terhadap 67 karyawan PT. Duta Beton Mandiri. berdasar karakteristik para responden yang telah ditentukan sebelumnya yaitu berdasarkan umur yang meliputi 20-30 tahun, 30-40 tahun 40-50 tahun, dan 50-60 tahun. Berdasarkan jenis kelamin meliputi laki-laki dan perempuan. Berdasarkan pendidikan terakhir meliputi Sekolah Dasar (SD), Sekolah Menengah Pertama (SMP), Sekolah Menengah Atas (SMA), Diploma Satu (D1), Diploma Dua (D2), Diploma Tiga (D3), Diploma Empat (D4), Sarjana Strata Satu (S1) dan Sarjana Strata Dua (S2). Hasil pengelompokan tersebut adalah sebagai berikut:

Responden berdasarkan umur yang meliputi 20-30 tahun, 30-40 tahun 40-50 tahun, dan 50-60 tahun, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
1.	20-30 tahun	12	17,9
2.	30-40 tahun	21	31,3
3.	40-50 tahun	28	41,8
4.	50-60 tahun	6	9
Total		67	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa tingkat umur responden. Dari 67 responden yaitu sejumlah 12 orang (17,9%) yang berusia antara 20-30 tahun, terdapat 21 orang (31,3%) yang berusia antara 31-40 tahun, sejumlah 28 orang (41,8%) yang berusia 41-50 tahun, dan yang berusia sekitar 51-60 tahun sejumlah 6 orang (9%).

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	61	91
2	Perempuan	6	9
	Total	67	100 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 61 orang (91%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 orang (9%).

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SD	13	19,4
2	SMP	18	26,9
3	SMA	26	38,8
4	D3	5	7,5
5	S1	4	5,9
6	S2	1	1,5
	Total	67	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa 1 orang (1,5%) berpendidikan S2, yang berpendidikan S1 berjumlah 4 orang (5,9%), yang berpendidikan D3 berjumlah 5 orang (7,5%), yang berpendidikan SMA berjumlah 26 orang (38,8%), yang

berpendidikan SMP berjumlah 18 orang (26,9%), dan yang berpendidikan SD berjumlah 13 orang (19,4%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 3 variabel, yaitu Motivasi Intrinsik (X1), Motivasi Ekstrinsik (X2) dan Kinerja (Y). Dimana Masing-masing variabel terdiri atas beberapa item pertanyaan dalam kuisioner, yaitu:

a. Variabel Motivasi Intrinsik (X1)

Dalam variabel motivasi intrinsik (X1) terdapat 5 indikator, yaitu keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan pengembangan. Semua indikator dalam motivasi intrinsik (X1) dijabarkan dalam 5 pertanyaan, berikut hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden:

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X11	39	58,2	28	41,8	-	-	-	-	-	-
2	X12	20	29,9	47	70,1	-	-	-	-	-	-
3	X13	23	34,3	44	65,7	-	-	-	-	-	-
4	X14	20	29,9	47	70,1	-	-	-	-	-	-
5	X15	31	46,2	36	53,8	-	-	-	-	-	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasar indikator tabel 4.4 menunjukkan indikator keberhasilan yaitu pada item karyawan terdorong untuk mencapai hasil kerja yang baik (X11) karyawan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 39 responden (58,2%), yang menyatakan setuju sebanyak 28 responden (41,8%). Dari hasil ini karyawan memiliki motivasi untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

Indikator penghargaan (X12) dengan item karyawan terdorong untuk bekerja lebih baik untuk mendapatkan penghargaan sudah terpenuhi dimana responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (29,9%), yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (70,1%). Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan memiliki motivasi untuk mendapatkan penghargaan yang cukup baik.

Indikator pekerjaan itu sendiri (X13) dengan item pertanyaan karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, karyawan banyak yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (34,4%) dan menjawab setuju sebanyak 44 responden (65,7%). Dari hasil ini karyawan memiliki motivasi yang cukup baik dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya.

Indikator tanggung jawab (X14) dengan item karyawan terdorong untuk mencapai target yang diberikan perusahaan karyawan menjawab sangat setuju sebanyak 20 responden (29,9%) dan karyawan yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (70,1%). Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan memiliki indikator tanggung jawab yang baik untuk mencapai target yang diberikan perusahaan.

Berdasar indikator pengembangan (X15) dengan item karyawan terdorong untuk mengikuti pelatihan responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 responden (46,2%) dan yang menjawab setuju sebanyak 36 responden (53,8%). Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa karyawan dalam perusahaan memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan pengembangan serta pelatihan.

b. Variabel Motivasi Ekstrinsik (X2)

Dalam variabel motivasi ekstrinsik (X2) terdapat 4 indikator, yaitu kebijakan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja, dan gaji. Semua indikator dalam Motivasi Ekstrinsik (X2) dijabarkan dalam 4 pertanyaan, berikut adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X21	27	40,3	40	59,7	-	-	-	-	-	-
2	X22	34	50,8	33	49,2	-	-	-	-	-	-
3	X23	41	61,2	26	38,8	-	-	-	-	-	-
4	X24	13	19,4	33	49,3	14	20,9	7	10,4	-	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasar tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa indikator kebijakan (X21) dengan item kebijakan yang berlaku memotivasi dalam bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (40,3%), yang menjawab setuju sebanyak 40 responden (59,7%) Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari kebijakan perusahaan.

Indikator hubungan antar pribadi (X22) dengan item hubungan yang baik antar karyawan dan atasan memotivasi dalam bekerja responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 (50,8%), yang menjawab setuju sebanyak 33 (49,2%). Berdasar hasil ini diketahui bahwa karyawan mendapatkan motivasi yang baik dari hubungan antar pribadi dalam perusahaan.

Berdasar indikator kondisi kerja (X23) dengan item peralatan yang memadai serta lingkungan kerja yang memotivasi karyawan dalam bekerja, karyawan

menjawab sangat setuju sebanyak 41 (61,2%), yang menjawab setuju sebanyak 26 (38,2%). Dari hasil ini dapat diketahui bahwa karyawan mendapatkan motivasi yang baik dengan kondisi kerja yang baik.

Indikator gaji (X24) dengan item besarnya imbalan yang diberikan perusahaan memotivasi karyawan dalam bekerja, sebanyak 13 (19,4%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 33 (49,3%), yang menjawab kurang setuju sebanyak 14 (20,9%) responden, dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 (10,4%). Dari hasil ini diketahui indikator gaji cukup memotivasi karyawan dalam bekerja.

c. Variabel Kinerja (Y)

Dalam variabel Kinerja (Y) terdapat 5 indikator, yaitu kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. Indikator kinerja dijabarkan dalam 5 pertanyaan, berikut ini adalah hasil dari distribusi frekuensi jawaban responden:

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel

No	Item	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y1	21	31,3	42	62,7	-	-	4	6	-	-
2	Y2	20	29,8	42	62,7	1	1,5	4	6	-	-
3	Y3	19	28,3	44	65,7	4	6	-	-	-	-
4	Y4	44	65,7	21	31,3	2	3	-	-	-	-
5	Y5	28	41,8	36	53,7	3	4,5	-	-	-	-

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan tabel 4.6 diketahui indikator kualitas kerja (Y1) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tuntas dan mempunyai kualitas yang baik, karyawan

menjawab sangat setuju sebanyak 21 (31,3%), yang menjawab setuju sebanyak 42 (62,7%), dan yang menjawab kurang setuju sebanyak 4 (6%). Dari hasil ini diketahui karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik.

Indikator ketepatan waktu (Y2) dengan item pekerjaan diselesaikan dengan tepat waktu, sebanyak 20 (29,8%) responden menjawab sangat setuju, yang menjawab setuju sebanyak 42 (62,7%) responden, yang menjawab kurang setuju sebanyak 1 (1,5%) , dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 (6%). Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan tugas tepat waktu yang baik.

Indikator inisiatif (Y3) dengan item karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam bekerja tanpa bergantung pada atasan, sebanyak 19 (28,3%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 44 (65,7%) responden menjawab setuju, sebanyak 4 (6%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai inisiatif yang baik dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasar indikator kemampuan (Y4) dengan item pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sebanyak 44 (65,7%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 21 (31,3%) responden menjawab setuju, sebanyak 2 (4,5%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mempunyai kemampuan yang sesuai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasar indikator komunikasi (Y5) dengan item karyawan berinteraksi dengan sesama karyawan atau atasan mengenai pekerjaan, sebanyak 28 (41,8%) responden menjawab sangat setuju, sebanyak 36 (53,7%) responden menjawab setuju, dan

sebanyak 3 (4,5%) responden menjawab kurang setuju. Dari hasil ini diketahui bahwa karyawan mampu berkomunikasi yang baik dengan sesama karyawan ataupun atasan mengenai pekerjaannya.

4.4 Analisis Instrumen Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaannya dalam kuesioner benar-benar mengukur apa yang hendak diukur. Sunyoto (2013:85) menyatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner.

Suatu instrumen penelitian (angket/kuesioner), dapat dikatakan representatif bila semua indikator sudah terwakili dalam pertanyaan, sekurang-kurangnya satu. Sedangkan untuk memperoleh tingkat kevalidan suatu instrumen dapat mempertimbangkan langkah-langkah penyusunan instrumen dan usaha kehati-hatian dengan cara yang benar, sehingga akan dicapai suatu tingkat kevaliditas yang dikehendaki.

Kesimpulan dari pertanyaan dapat dikatakan valid apabila r_{hitung} (koefisien korelasi) lebih besar dari r_{tabel} (nilai kritis) pada taraf signifikan 0,05.

Berikut adalah penjelasan dalam bentuk tabel :

Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(X1) Motivasi Intrinsik	1	0,817	0,240	Valid
	2	0,472	0,240	Valid
	3	0,475	0,240	Valid
	4	0,642	0,240	Valid
	5	0,806	0,240	Valid

Lanjutan Tabel 4.7
Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
(X2) Motivasi Ekstrinsik	6	0,821	0,240	Valid
	7	0,768	0,240	Valid
	8	0,621	0,240	Valid
	9	0,658	0,240	Valid
(Y) Kinerja Karyawan	10	0,762	0,240	Valid
	11	0,536	0,240	Valid
	12	0,633	0,240	Valid
	13	0,689	0,240	Valid
	14	0,719	0,240	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Berdasar tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid. Untuk lebih rincinya bisa dilihat pada lembar lampiran.

4.4.2 Reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen penelitian dilaksanakan dengan melihat konsistensi koefisien *Cronbach Alpha* untuk semua variabel. Sunyoto (2013:81) menyatakan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk.

Kesimpulan dari pertanyaan bisa dikatakan reliabel adalah jika nilai koefisien reliabilitas *alpha* yang lebih besar dari 0,60. Jika nilai koefisien reliabilitas *alphanya* lebih besar dari 0,60 maka instrumen pengukur variabel dapat dikatakan reliabel.

Berikut penjelasan dalam bentuk tabel:

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Alpha	Keterangan
Motivasi Intrinsik	5	0,625	Reliabel
Motivasi Ekstrinsik	4	0,614	Reliabel
Kinerja Karyawan	5	0,676	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Motivasi Intrinsik	0,980	1,020
2	Motivasi Ekstrinsik	0,980	1,020

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Menggunakan *tolerance* = 10% atau 0,10 maka $VIF = 10$. Maka dari tabel diatas dapat diketahui bahwa besar VIF hitung sebesar 1,020 lebih kecil dari 10 dan nilai

tolerance variabel bebas ($0,980 = 98\%$) diatas 10% dapat disimpulkan bahwa antarvariabel bebas dan tidak terjadi multikolinieritas.

4.5.2 Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual, dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Berikut ini adalah tabel hasil dari pengujian heteroskedastisitas:

Tabel 4.10
Uji Heteroskedastisitas

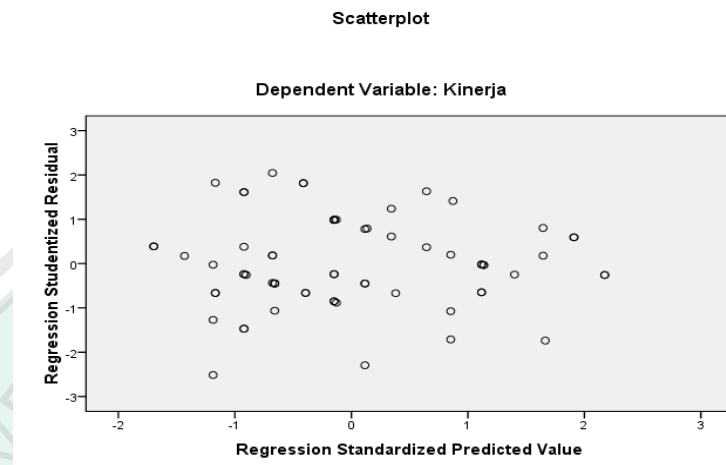
Variabel	r	Sig. t	Keterangan
Motivasi Intrinsik (X1)	-0,056	0,650	Homoskedastisitas
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,078	0,530	Homoskedastisitas

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Nilai sig. t hitung diatas taraf $0,05$, sehingga dapat diketahui bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas atau telah terpenuhi asumsi homoskedastisitas.

Cara lain untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat digunakan metode grafik *Scatterplot* yang dihasilkan dari output program SPSS, Apabila pada gambar menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka hal ini dapat disimpulkan tidak terjadi adanya heterokedastisitas pada model regresi.

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Output SPSS

Dari grafik tersebut terlihat titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heterokedastisitas pada model regresi yang dibuat, dengan kata lain menerima hipotesis homoskedastisitas.

4.5.3 Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah uji *Kolmogrov-Smirnov*, dengan kriteria pengujiannya apabila nilai Asymp. Sig. di atas 0,05, maka data berdistribusi normal dan sebaliknya bila nilai Asymp. Sig. di bawah 0,05, maka data tidak

berdistribusi normal. Adapun berdasarkan hasil analisis normalitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.11
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.62007513
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.087
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.709
Asymp. Sig. (2-tailed)		.696
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

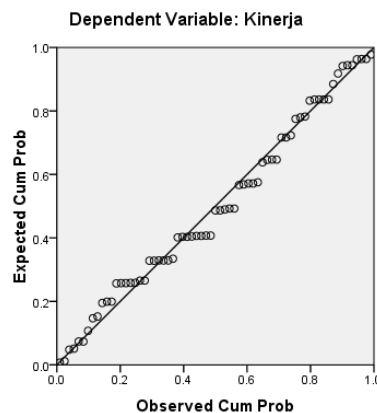
Hasil uji normalitas menunjukkan asymp. Sig. *Kolmogorov-Smirnov* pada tabel di atas menunjukkan bahwa residual data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov* signifikan pada $0,696 > 0,05$. Dengan demikian, data berdistribusi normal.

Normalitas data dalam penelitian juga bisa dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah 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 dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3
Hasil Pengujian Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Hasil Output SPSS

Dari gambar tersebut didapatkan hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, karena garis (titik-titik) mengikuti garis diagonal.

4.6 Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus bebas dari gejala multikolinieritas dan terbebas dari heterokedastisitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.12
Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T hitung	Sig, (2-tailed)
Motivasi Intrinsik (X1)	0,343	0,132	2,602	0,012
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,661	0,122	5,428	0,000
Konstanta	2,604			
R	0,625			
Rsquare	0,391			
F	20,518			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

Berdasar tabel di atas dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

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

$$Y = 2,604 + 0,343 X_1 + 0,661 X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1= Motivasi Intrinsik

X2= Motivasi Ekstrinsik

Berdasar persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

- a. Konstanta = 2,604

Hasil perhitungan diperoleh nilai konstanta sebesar 2,604 artinya bahwa jika motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik diasumsikan tidak ada maka kinerja karyawan akan tetap meningkat sebesar 2,604

- b. Koefisien regresi variabel motivasi intrinsik = 0,343

Nilai konstan dari koefisien regresi (b1) sebesar 34,4% dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel motivasi intrinsik (X1)

akan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik motivasi intrinsik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

- c. Koefisien regresi variabel motivasi ekstrinsik = 0,661

Nilai konstan dari koefisien regresi (b_2) sebesar 66,1% dengan tanda positif, dapat dikatakan bahwa dengan peningkatan variabel motivasi ekstrinsik (X_2) akan berpengaruh terhadap variabel kinerja (Y) yang artinya semakin baik motivasi ekstrinsik maka akan semakin baik pula kinerja karyawan.

Sedangkan untuk kontribusi diketahui R^2 sebesar 0,391, hasil tersebut menjelaskan bahwa, sumbangan atau kontribusi dari variabel Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja karyawan sebesar 39,1 % dan sisanya sebesar 60,9 % lainnya disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak dimasukkan ke dalam persamaan atau penelitian ini.

Selain itu, berdasarkan data pada tabel, juga diketahui bahwa nilai koefisien R, yang menunjukkan keeratan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Pada penelitian ini didapatkan besarnya hubungan antara Motivasi Intrinsik (X_1) dan Motivasi Ekstrinsik (X_2) terhadap Kinerja karyawan adalah sebesar 0,625 yang menunjukkan adanya hubungan atau pengaruh yang kuat.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F (F-test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Untuk uji F ditentukan hipotesis sebagai berikut:

$H_o : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara simultan tidak ada pengaruh dari variabel-variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara simultan ada pengaruh dari variabel-variabel bebas (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Besarnya taraf signifikansi = 0,05, serta derajat kebebasan (dk) = $n - k - 1 = 64$ sehingga diperoleh nilai F tabel = 3,140. maka H_o diterima apabila F hitung $\leq 3,140$ atau H_o ditolak apabila F hitung $> 3,140$.

Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.13
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	111.072	2	55.536	20.518	.000 ^a
	Residual	173.226	64	2.707		
	Total	284.299	66			

a. Predictors: (Constant), M Ekstrinsik, M Intrinsik

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Dari uji statistik menggunakan SPSS dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah 20,518 (signifikasi $F = 0,000$) dan F tabel 3,140. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20,518 > 3,140$) atau $Sig\ F < 5\%$ ($0,000 < 0,05$).

Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji T (T-test)

Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (α), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak. Nilai df (*Degree of Freedom*) = $n - k - 1 = 64$ diperoleh nilai t tabel sebesar 1,997. Maka, H_0 diterima apabila T hitung $< 1,997$ atau H_0 ditolak apabila T hitung $> 1,997$.

Berikut hasil uji secara parsial :

Tabel 4.14
Uji T

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Motivasi Intrinsik	2,602	0,012
Motivasi Ekstrinsik	5,428	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

4.7.2.1 Pengujian Variabel Motivasi Intrinsik

Kriteria hipotesis yang diajukan:

H_0 : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel motivasi intrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (1,997) atau Sig T < 5% (0,012 < 0,05) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi intrinsik semakin baik maka kinerja karyawan di PT. Duta Beton Mandiri akan mengalami kenaikan.

4.7.2.2 Pengujian Variabel Motivasi Ekstrinsik

Kriteria hipotesis yang diajukan:

H_0 : $b_1 = 0$ berarti tidak ada pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

H_a : $b_1 \neq 0$ berarti ada pengaruh variabel motivasi ekstrinsik terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasar hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} (5,428) > t_{tabel} (1,997) atau Sig T < 5% (0,000 < 0,05) sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan ditolaknya H_0 berarti motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi ekstrinsik semakin baik maka kinerja karyawan di PT. Duta Beton Mandiri akan mengalami kenaikan.

4.7.2.3 Uji Signifikansi Dominan

Variabel dominan terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Dari tabel

dibawah diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel motivasi ekstrinsik (X2) yaitu memiliki kontribusi sebesar 53,5 %.

Tabel 4.15
Uji Dominan

Variabel	Beta (β)	Kontribusi (%)
Motivasi Intrinsik (X1)	0,256	25,6 %
Motivasi Ekstrinsik (X2)	0,535	53,5 %

Sumber: Data primer yang diolah, 2015

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap prestasi kerja adalah variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂) yaitu memiliki kontribusi sebesar 53,5% Sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan variabel Motivasi Ekstrinsik (X₂) memiliki pengaruh yang dominan di banding variabel lainnya adalah diterima.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

4.8.1 Pembahasan Secara Simultan

Uji hipotesis secara simultan (uji F), hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung adalah 20,518 (signifikasi F = 0,000) dan F tabel 3,140. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ (20,518 > 3,140) atau Sig F < 5% (0,000 < 0,05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari motivasi intrinsik (X1) dan motivasi ekstrinsik (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut Siagian (2002:102) “motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.” Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, “motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi

yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.”

Secara teoritis penelitian ini mendukung yang telah dilakukan oleh Leonardo dan Sutanto (2013), Wardono (2012), Sukardi (2012), Sunardi (2012), dan Akbar (2012) yang kesemuanya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dapat disimpulkan bahwa, jika seseorang memiliki motivasi yang baik dalam bekerja maka kinerja juga akan baik juga. Motivasi tersebut sebagai upaya karyawan mengeluarkan kontribusinya yang sebesar mungkin untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Baik itu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri seorang karyawan itu sendiri maupun motivasi ekstrinsik yang diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut.

4.8.2 Pembahasan Secara Parsial

4.8.2.1 Variabel Motivasi Intrinsik

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi intrinsik (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (2,602) > t_{tabel} (1,997) atau Sig T < 5% (0,012 < 0,05). Maka variabel motivasi intrinsik (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut teori Herzberg, yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai motivasi intrinsik antara lain ialah:

6. *Achievement* (Keberhasilan)

Keberhasilan seorang karyawan dapat dilihat dari prestasi kerja yang diraihinya. Agar seseorang karyawan dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka pemimpin harus memberikan dorongan dan peluang agar bawahan dapat meraih prestasi kerja yang baik. Ketika seorang bawahan memiliki prestasi kerja yang baik maka atasan harus memberikan penghargaan atas prestasi yang dicapai bawahan tersebut.

7. *Recognition* (pengakuan/penghargaan)

Lanjutan dari keberhasilan pelaksanaan pekerjaan, pimpinan harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawahan dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- f) Langsung menyatakan keberhasilan di tempat pekerjaannya, lebih baik dilakukan sewaktu ada orang lain
- g) Surat penghargaan
- h) Memberi hadiah berupa uang tunai
- i) Memberikan medali, surat penghargaan dan hadiah uang tunai
- j) Memberikan kenaikan gaji dan promosi jabatan

8. *Work it self* (Pekerjaan itu sendiri)

Pimpinan harus membuat kondisi dimana bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan membuat bawahan menghindari kebosanan dari rutinitas pekerjaan dengan berbagai macam cara, serta dapat menempatkan orang yang tepat di waktu yang tepat.

9. *Responsibility* (Tanggung jawab)

Tanggung jawab yang benar menjadi faktor motivator bagi bawahan, pimpinan harus menghindari supervisi yang ketat, dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri (otonomi) sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Diterapkannya prinsip partisipasi membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sehingga diharapkan memiliki kinerja yang positif.

10. *Advancement* (Pengembangan)

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivasi bagi bawahan. Faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawahannya untuk pekerjaan yang lebih bertanggung jawab. Bila hal tersebut sudah dilakukan, pemimpin dapat memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, pengembangan dapat dilakukan dengan cara mengirim karyawan untuk melakukan pelatihan dan promosi kenaikan jabatan.

Berdasar teori Herzberg tersebut maka seorang karyawan memiliki motivasi intrinsik yang berupa keberhasilan, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel motivasi intrinsik sangat penting sebab kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemauan atau motivasi dari karyawan itu sendiri, jika karyawan tidak memiliki kemauan dalam bekerja maka kinerja karyawan tersebut tidak akan mampu memenuhi ekspektasi dari perusahaan. Variabel ini lebih banyak dipengaruhi oleh indikator keinginan karyawan

mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya, hal ini dibuktikan oleh banyaknya karyawan yang menjawab sangat setuju sebanyak 39 responden dari total 67 responden.

Penelitian ini secara teoritis memperkuat hasil penelitian yang dilakukan Akbar (2012) yang meneliti pengaruh motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.8.2.2 Variabel Motivasi Ekstrinsik

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi ekstrinsik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), didapatkan hasil t_{hitung} (5,428) > t_{tabel} (1,997) atau Sig T < 5% (0,000 < 0,05). Maka variabel motivasi ekstrinsik (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Menurut teori Herzberg, yang dikutip oleh Luthans (2011: 160), yang tergolong sebagai motivasi intrinsik antara lain ialah:

2. *Policy and Administration* (Kebijakan dan Administrasi)

Kebijakan personalia menjadi sorotan dalam masalah ini, kebijakan ini umumnya dalam bentuk tertulis. Biasanya yang tertulis adalah kebijakan atau aturan yang baik, isinya adalah bagaimana cara melaksanakan suatu pekerjaan atau bagaimana cara mempraktekkan pekerjaan yang baik dan benar. Pelaksanaan

kebijakan tersebut dilakukan oleh manajer yang bersangkutan sehingga pembuatan kebijakan tersebut dibuat sebaik-baiknya.

6. *Interpersonal relation* (Hubungan antar Prbadi)

Interpersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya. Agar tidak menimbulkan kekecewaaan karyawan, maka minimal ada tiga kecakapan harus dimiliki setiap atasan yakni:

d) *Technical skill* (Kecakapan Teknis)

Kecakapan ini sangat penting bagi pimpinan, kecakapan ini meliputi penggunaan metode dan proses komunikasi yang pada umumnya berhubungan dengan kemampuan menggunakan alat.

e) *Human skill* (Kecakapan Konsektual)

Kecakapan konsektual adalah kemampuan untuk bekerja didalam atau dengan kelompok, sehingga dapat membangun kerjasama dan mengkoordinasikan berbagai kegiatan.

f) *Conseptual skill* (Kecakapan Konseptual)

Kecakapan konseptual adalah kemampuan memahami kerumitan organisasi sehingga dalam berbagai tindakan yang diambil dibawah tekanan selalu dalam usaha untuk merealisasikan tujuan organisasi secara keseluruhan.

7. *Working condition* (Kondisi Kerja)

Menurut Hezberg seandainya kondisi lingkungan yang baik dapat tercipta, prestasi yang tinggi dapat tercipta, prestasi tinggi dapat dihasilkan melalui

kosentrasi pada kebutuhan-kebutuhan atas ego dan perwujudan diri yang lebih tinggi. Kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan dapat meningkatkan motivasi kerja pada karyawan dibandingkan dengan kondisi kerja yang penuh tekanan.

8. *Wages (Gaji)*

Gaji merupakan salah satu unsur penting yang memiliki pengaruh besar terhadap motivasi karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus berhati-hati dalam melakukan kebijakan masalah gaji agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini berarti motivasi yang diberikan oleh perusahaan juga mampu mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi ekstrinsik ini terdiri dari beberapa indikator antara lain kebijakan, hubungan antar individu, lingkungan kerja serta gaji.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan yang tidak memberatkan karyawan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja. Indikator hubungan antar individu yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan yang akrab sudah seperti keluarga namun tidak mengesampingkan sopan santun juga memotivasi karyawan dalam bekerja. Untuk indikator lingkungan kerja yang nyaman disebabkan dengan hubungan yang sudah akrab seperti keluarga membuat karyawan termotivasi dalam bekerja. Sedangkan untuk gaji tidak terlalu diutamakan oleh para karyawan sebab dengan kebijakan yang

tidak memberatkan karyawan, hubungan yang akrab satu sama lain serta lingkungan pekerjaan yang nyaman sudah membuat termotivasi dalam bekerja.

Hasil ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Akbar (2012) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi ekstrinsik juga berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

4.8.3 Faktor Dominan yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dari pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan faktor dominan dapat dilihat dari kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi sederhana terhadap variabel terikat dan diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Jika dilihat dari hasil pengujian variabel yang dominan adalah variabel motivasi ekstrinsik (X2) mempengaruhi kinerja karyawan dimana motivasi ekstrinsik memiliki kontribusi sebesar 53,5 %. Sehingga hipotesis yang ketiga yang menyatakan variabel Motivasi Ekstrinsik (X2) memiliki pengaruh yang lebih dominan adalah diterima. Hal ini juga memperkuat hasil penelitian dari Akbar (2012) yang hasilnya adalah motivasi ekstrinsik lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 47,6% sedangkan motivasi intrinsik hanya berkontribusi sebesar 39,8% terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut maka perusahaan dapat lebih memberikan perhatian terhadap motivasi ekstrinsiknya, sebab karyawan menganggap motivasi ekstrinsik lebih penting daripada motivasi intrinsik, namun juga tidak mengenyampingkan

masalah motivasi intrinsik, bagaimanapun motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sama-sama penting dan dibutuhkan oleh karyawan.

4.8.4 Menurut Perspektif Islam

Menurut Diana (2008:199), bahwa manusia mempunyai kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual dan ibadah sosial. Seseorang bekerja karena termotivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna, bahkan melaksanakan rukun islam yang kelima, yaitu haji. Selain itu motivasi sangat penting, sebab seseorang termotivasi untuk bekerja untuk kebutuhan sosialnya serta agar dapat melaksanakan ibadah seperti zakat, sedekah dan infak. Bagi seseorang yang telah menunaikan zakat maka dia telah membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri sesuai dengan firmah Allah :

خُذْ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا

Artinya: “Ambillah zakat dari sebagian harta mereka. Dengan zakat itu, kamu membersihkan dan mensucikan mereka”. (QS. At Taubah: 103)

Setelah menunaikan zakat untuk membersihkan dan mensucikan diri mereka sendiri, seseorang yang bekerja akan termotivasi untuk memberikan sebagian hartanya sebagai infak untuk menghindari diri dari kebinasaan. Sesuai dengan firman Allah SWT berikut:

وَأَنْفِقُوا فِي سَبِيلِ اللَّهِ وَلَا تُلْقُوا بِأَيْدِيكُمْ إِلَى التَّهْلُكَةِ وَأَحْسِنُوا إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ

Artinya: “Dan berinfaqlah (harta bendamu) di jalan Allah, dan janganlah kamu menjatuhkan dirimu sendiri ke dalam kebinasaan, dan berbuat baiklah, karena sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik”. (QS. Al Baqarah: 195)

Seorang pekerja akan menanamkan dalam hatinya untuk membantu orang lain dalam kebaikan dan mempercayai bahwa orang yang baik adalah orang yang bermanfaat untuk orang lain. Yang semula orang menjadi tangan di bawah termotivasi untuk lebih giat dalam bekerja agar dapat menjadi tangan di atas, yang semula menjadi mustahiq termotivasi agar menjadi muzakki (Shihab, 2003:533). Sesuai dengan hadits Nabi:

الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السُّفْلَى

Artinya: “Tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah “(HR.Muslim 1717)

Motivasi seseorang bekerja adalah untuk mencukupi kebutuhan dirinya sendiri serta untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, sebab mencukupi kebutuhan keluarga merupakan hal wajib dan ketika kewajiban itu telah dilakukan maka dia akan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Hal ini seperti hadist yang diriwayatkan oleh Bukhari (3705):

حَدَّثَنَا مُسْلِمٌ حَدَّثَنَا شُعْبَةُ عَنْ عَدِيِّ عَنْ عَبْدِ اللَّهِ بْنِ يَزِيدَ سَمِعَ أَبَا مَسْعُودٍ الْبَدْرِيَّ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ نَفَقَةُ الرَّجُلِ عَلَى أَهْلِهِ صَدَقَةٌ

Rasulullah bersabda: “Nafkahnya seseorang kepada keluarganya adalah sedekah” (Matan lain: Muslim 1669)

Berdasarkan hadits tersebut menjelaskan bahwa setiap orang yang mencukupi kebutuhan keluarganya adalah sedekah, sehingga apabila setiap karyawan PT. Duta Beton Mandiri bekerja untuk memenuhi kebutuhan keluarganya maka ia akan mendapatkan pahala. Allah juga telah menjanjikan balasan bagi orang yang banyak melakukan sesuatu yang baik (amal shaleh) dengan kehidupan yang baik, hal itu dituliskan dalam firman-Nya sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنْشَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ
مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ (٩٧)

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl, 16:97)

Apabila seorang pekerja telah bekerja dan dia mendapatkan upah dari perusahaan maka ia bisa mencukupi kebutuhan keluarganya dan dia akan mendapatkan pahala sebagai balasannya, sebab apabila seseorang melakukan amal baik dengan cara yang baik maka balasannya akan lebih baik dari amal yang telah dilakukannya (Shihab, 2003:345). Sehingga harus ditanamkan lebih dalam motivasi tersebut untuk mengejar pahala dari Allah SWT. Sehingga ketika sudah ditanamkan motivasi tersebut secara otomatis kinerja karyawan tersebut akan meningkat.