

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tunas Abadi Makmur (TAM) divisi Sony Xperia Surabaya

Eko Yulianto

Durinda Puspasari

Fakultas Ekonomi, Unesa, Kampus Ketintang, Surabaya

ABSTRACT

One can affect employees performance is the work motivation. Work motivation is influenced by many factors whether internal or external factors. To achieve that purpose so the company must have the effort to aims the purpose that is provide insentives or appreciation in appropriate, because employees performance not coming by accidental. This research conducted to know how the effect of work motivation toward employees performance of PT. Tunas Abadi Makmur Surabaya (TAM) Sony Xperia Division Surabaya. This research aims to analyze employees performance at PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya. By using approach motivation variable. This research was carried out on the perspective of employee performance. This research quantitative descriptive of analysis method. Processing data is using SPSS statistical tool with a simple linear regression analysis model. The samples used were 31 respondents from the general population. The results of the study explained that work motivation have a significant influence on employee performance. Work motivation gain 211 poin or 42,5% from the responden who agreed. At the same tine employees performance gain 105 poin or 56,4%. So from this result can be concluded that work motivation have a significant influence on employee performance. These results suggest that the company management should be able to implement policies related to motivation to improved employee performance.

Keywords: *performance, motivation*

PENDAHULUAN

Proses pengembangan sumber daya manusia berkaitan langsung dengan kinerja perusahaan melalui penciptaan sumber daya manusia yang ahli dan berkualitas. Peningkatan kinerja karyawan tidak hanya melibatkan karyawan staf namun jajaran manajerial ikut serta didalamnya. Menurut Mangkunegara (2010:67) "kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Kemudian menurut Ambar (2001:223) "kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya". Hasibuan (2011:34) mengemukakan "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". Mangkunegara (2010:9) menyatakan bahwa "kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi seseorang) yang dicapai seseorang". Kusriyanto dalam Mangkunegara (2010:9) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai "perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam)".

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja karyawan. Menurut Hasibuan (2011:143) motivasi adalah "keinginan untuk melakukan kegiatan untuk memenuhi kebutuhan dan tujuan

tertentu”. Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor diatas, penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Menurut Winardi (2007:1) “motivasi berasal dari kata *motivation* yang artinya menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seseorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar gaji, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana bergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.

Menurut Asád (2002:45) “motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”. Oleh sebab itu, motivasi biasa disebut pendorong atau semangat kerja. Sedangkan menurut Robbins (2003:166), “motivasi didefinisikan

sebagai kesediaan untuk mengeluarkan segala tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya yaitu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu”. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya kearah setiap tujuan yang fokusnya dipersempit terhadap tujuan organisasi.

PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Surabaya yang beralamat di Jalan Kertajaya Indah Timur Ruko Mega Galaxy Blok 16c 06 Surabaya bergerak dibidang distribusi telepon selular beserta aksesoris kelengkapan komunikasi. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Teletama Artha Mandiri (TAM) yang berdiri dari tahun 2004 sampai sekarang yang memiliki anak cabang tersebar di seluruh Indonesia dan berpusat di Jakarta yang beralamat di Jalan KH. Hasyim Ashari Ruko Roxy Mas Blok C4 No.6-7 Jakarta.

PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) yang merupakan anak perusahaan dari PT. Teletama Artha Mandiri juga mempunyai divisi-divisi penjualan serta servis center dari brand yang mereka jual ataupun yang berlabel *allbrand*. Beberapa dari brand atau merk yang dinaungi oleh PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Surabaya adalah Sony Xperia, Samsung, dan Blackberry. Untuk selain merk atau brand tersebut PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Surabaya mendistribusikan merk-merk lain kepada anak perusahaan mereka seperti Cellular World (CW). Salah satu divisi yang terdapat pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Surabaya adalah divisi Sony Xperia. Divisi Sony Xperia terdapat didalam pusat-pusat perbelanjaan elektronik di Surabaya, seperti Galaxy mall, Marina Plaza, dan WTC mall. Berdasarkan studi pendahuluan yang telah dilakukan

peneliti, menunjukkan bahwa kurangnya kinerja karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya. Hal ini dapat dilihat dari lamanya waktu pengerjaan perangkat Sony Xperia dan lamanya waktu pemesanan *spare part* dari perangkat Sony Xperia. Sehingga menimbulkan ketidakpuasan pelanggan dalam hal *after sales* dari Divisi Sony Xperia.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2011) yang berjudul. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen STIE TotalWin Semarang". Penelitian ini menggunakan analisis data korelasi pearson, menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitiannya adalah pemberian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa dilakukan oleh Joko Pramono (2007) yang berjudul. "Pengaruh Faktor Higine dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja: Uji terhadap Teori Herzberg". Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif menggunakan regresi linier sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya".

Motivasi Kerja

Mangkunegara (2010:68) mengatakan bahwa "motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja". Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Misalnya

ingin naik pangkat atau naik gaji, maka perbuatannya akan menunjang pencapaian keinginan tersebut. Yang menjadi pendorong dalam hal tersebut adalah bermacam-macam faktor diantaranya faktor ingin lebih terpendang diantara rekan kerja atau lingkungan dan kebutuhannya untuk berprestasi. Menurut Hasibuan (2011:95) "motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan atau semangat kerja yang bersumber baik dalam diri (internal) maupun dari luar (eksternal) untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya agar menghasilkan kerja yang lebih baik.

Kinerja Karyawan

Menurut Kusnadi (2003: 64) "kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu". Hariandja (2002: 195) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Sedangkan menurut Mathis&Jackson (2002: 78) "kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan". Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada

organisasi. (Mathis&Jackson, 2002:8) lebih lanjut memberikan standar kinerja seseorang yang dilihat kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Standar kinerja tersebut ditetapkan berdasarkan kriteria pekerjaan yaitu menjelaskan apa-apa saja yang sudah diberikan organisasi untuk dikerjakan oleh karyawannya, oleh karena itu kinerja individual dalam kriteria pekerjaan haruslah diukur, dibandingkan dengan standar yang ada dan hasilnya harus dikomunikasikan kepada seluruh karyawan. Mathis&Jackson (2002:81) juga menjelaskan bahwa standar kinerja dapat berupa output produksi atau lebih dikenal dengan standar kinerja numerik dan standar kinerja non numerik”.

Kinerja karyawan setiap periodik perlu dilakukan penilaian. Hal ini karena penilaian kinerja karyawan tersebut nantinya dapat digunakan sebagai analisis untuk kebutuhan dilaksanakannya pelatihan (Ivancevich, 2001:389). Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis & Jackson, 2002:81). Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama. Penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan seperti misalnya untuk promosi. Kegunaan yang lain adalah untuk pengembangan potensi individu (Mathis & Jackson, 2002:82).

Unsur-unsur dalam penilaian kinerja

Unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan Menurut Hasibuan (2011: 59) sebagai berikut: 1) Prestasi, penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat

dihasilkan karyawan. 2) Kedisiplinan, penilaian disiplin dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya. 3) Kreatifitas, penilaian kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna. 4) Bekerja sama, Penilaian kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar sehingga hasil pekerjaannya lebih baik. 5) Kecakapan, penilaian dalam menyatukan dan melaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat dalam menyusun kebijaksanaan dan dalam situasi manajemen. 6) Tanggung jawab, penilaian kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku pekerjaannya.

Hipotesis

Ha : Diduga motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya.

Ho : Diduga motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya.

METODE PENELITIAN

””. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory*, yaitu penelitian yang menyoroti hubungan kausal antar variabel-variabel penelitian. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Creswell (2010:5) penelitian kuantitatif merupakan “metode-metode untuk

menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antarvariabel”. Variabel-variabel ini diukur dengan instrumen-instrumen penelitian sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Dalam penelitian ini populasi yang digunakan oleh peneliti adalah seluruh karyawan PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya, yang berjumlah 31 karyawan.. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Teknik sampel jenuh adalah bila seluruh populasi dijadikan sampel (Nasution, 2009:100). Sehingga peneliti mengambil seluruh populasi sebagai sampel yang berjumlah 31 orang karyawan yang terdiri dari 12 orang sebagai *costumer service*, 6 orang sebagai marketing, 6 orang sebagai teknisi, 6 orang sebagai bagian administrasi dan 1 orang *supervisor*.

Metode pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini menggunakan tiga macam metode. Yang pertama yaitu observasi yang bertujuan untuk melihat aktivitas perusahaan atau karyawan yang menjadi objek penelitian. Yang kedua adalah kuesioner yang bertujuan untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yaitu dengan menggunakan metode *likert summated rating* sebagaimana teknik ini memberikan ukuran skala satu sampai lima dengan menawarkan lima alternatif jawaban pada setiap pertanyaan, masing-masing butir terdiri dari lima item jawaban. Responden memberi tanda pada skala 1 sampai 5, selalu, sering, kadang-kadang, pernah, atau tidak pernah pada pernyataan itu. Dengan skala ini, responden diminta untuk memberi tanggapan terhadap pernyataan dengan memilih salah satu jawaban instrumen. Menurut Sugiyono (2008:93) “skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial”. Jawaban setiap instrumen

yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif yang berupa kata-kata.

Metode pengumpulan data yang ketiga adalah dokumentasi. Dokumentasi dalam penelitian ini yaitu dengan cara mengambil atau mengutip catatan-catatan dan dokumen-dokumen perusahaan. Data yang diperoleh yaitu : 1) Penjelasan tentang struktur organisasi, (2) Jumlah karyawan keseluruhan, (3) Gambaran umum dan sejarah berdirinya PT. Tunas Abadi Makmur.

Uji coba instrument menggunakan SPSS 20 *for windows* akan dilakukan pada perhitungan-perhitungan sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji validitas yang dipakai adalah menggunakan teknik koefisien korelasi *product moment* dengan bantuan program komputer SPSS 20 *for windows*. Menurut Sugiyono (2008:127). Suatu variabel dikatakan valid apabila nilai korelasi yang dihasilkan > dari nilai kritik (nilai r tabel / r momen produk). Untuk penelitian ini nilai kritis (r_{tabel}) yang diperoleh sebesar 0,330 yaitu dengan melihat tabel korelasi dengan menggunakan taraf kepercayaan 99 % dan derajat bebas = $n = 31$.

Dari hasil uji validitas diperoleh r hitung dalam instrument penelitian yang digunakan semuanya mempunyai nilai yang lebih besar atau berada diatas nilai kritis (r_{tabel}), sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator pada instrument tersebut valid dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini dilakukan uji reliabilitas instrumen pada soal angket. Menurut Sugiyono (2008:130) “uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui keakuratan dan sejauh mana dapat dipercayanya data kuesioner”. Uji reliabilitas ini juga menggunakan bantuan SPSS 20 *for windows*, dengan kriteria data dikatakan reliabel apabila α lebih besar dari 0,60.

Dari hasil uji reabilitas nilai koefisien reliabilitas tersebut nilainya lebih dari atau di atas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument atau kuesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya adalah reliabel.

TEKNIK ANALISIS DATA

Penelitian ini termasuk dalam pendekatan kuantitatif, maka teknik analisis data ini berkenaan dengan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan pengujian hipotesis yang diajukan. Untuk memprediksi bagaimana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 20 for windows.

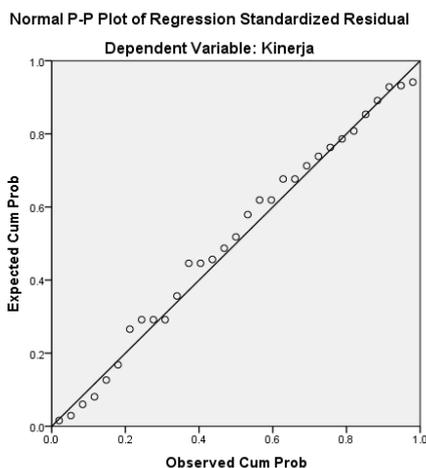
Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memenuhi uji regresi linier sederhana maka perlu dilakukan analisa yang terdiri dari serangkaian uji sebagai berikut :

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) menjelaskan bahwa “Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal”. Lebih lanjut menurut Ghozali (2012:160) ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu : (1) Analisa grafik. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar berikut :

Grafik 1.
Grafik Normal Probability Plot

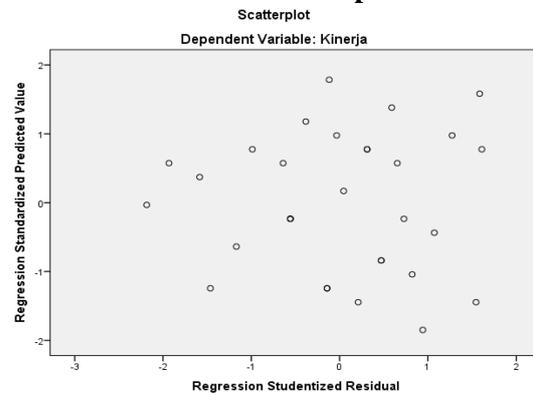


Dari gambar diatas dapat dikatakan bahwa grafik tersebut terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal (membentuk pola linear), sehingga konsisten dengan distribusi normal. Jadi grafik ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas. (1) Analisa Statistik. Untuk melakukan uji asumsi distribusi normal dapat digunakan uji Kolmogorov Smirnov.

Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012:139) menjelaskan bahwa “Uji heterokedastisitas digunakan untuk memastikan apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan lain”. Model regresi yang baik adalah yang Homokedastisitas atau tidak terjadi Heterokedastisitas. Untuk mengetahui uji heterokedastisitas tersebut dengan menggunakan bantuan program SPSS 20 for windows dapat dilihat pada grafik scatterplot sebagai berikut :

Grafik 2.
Grafik Scatterplot



Berdasarkan grafik scatterplot diatas dapat dilihat bahwa scatterplot antara standardized residual *ZRESID dan standardized predicted value *ZPRED tidak membentuk suatu pola tertentu, sehingga dianggap residual mempunyai variasi (varians) konstan (homokedastisitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Hasibuan (2011: 143) “motivasi adalah keinginan untuk melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan dengan tujuan tertentu”.

Motivasi karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor internal maupun eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan berasal dari unsur-unsur yang timbul dari karyawan itu sendiri sebagai aktualisasi diri seperti, minat pekerja, kemauan, kemampuan, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor eksternal motivasi kerja karyawan berupa kesejahteraan karyawan, lingkungan kerja, pendidikan, penghargaan, pelatihan kerja dan masih banyak lainnya. Selain faktor-faktor di atas, penempatan karyawan pada posisi yang tepat dan pemberian deskripsi pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab karyawan pun menjadi faktor yang ikut mempengaruhi motivasi karyawan dalam pelaksanaan pekerjaan sebagai tanggung jawab karyawan.

Sedangkan kinerja karyawan merupakan hal terpenting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Mangkunegara (2010: 67) “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Akan tetapi kinerja karyawan yang maksimal tidak bisa tercapai begitu saja, tanpa adanya motivasi dari dalam diri sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari lingkungan serta dorongan dari perusahaan (motivasi ekstrinsik).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lukmanul Hakim (2011) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Total Win Semarang”. Hasil penelitian menyatakan bahwa pemberian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil kuesioner yang disebar kepada 31 responden yang bekerja di PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap motivasi sudah baik, dilihat

dari dorongan dalam diri responden untuk bisa berprestasi lebih baik dalam bekerja bagi perusahaan. Dilihat dari jumlah tanggapan responden yang mayoritas menjawab setuju dengan jumlah 211 poin dengan prosentase sebesar 42,5%. Selanjutnya tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, bahwa rata-rata responden menjawab setuju dengan poin 105 atau 56,4% hal ini menyatakan bahwa responden merasa mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan.

Dari gambaran tentang hasil kuesioner dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur divisi Sony Xperia Surabaya. Hal tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh saudara Antok Hendriyanto (2011) dengan judul “Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji hipotesis menggunakan uji t dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dan diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 9,103, t_{hitung} tersebut nilainya di atas atau lebih besar dari t_{tabel} ($9,103 > 1,699$) yang berarti variabel motivasi kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Jadi variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) divisi Sony Xperia Surabaya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dapat diterima dan terbukti kebenarannya.

Dari hasil di atas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut, bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus bisa memberikan motivasi lebih bagi karyawan agar kinerja karyawan meningkat serta memberikan

keuntungan bagi perusahaan. Motivasi bisa datang dari dalam diri karyawan sendiri dan datang dari perusahaan. Perusahaan bisa lebih memperhatikan kebutuhan para karyawan dengan pemberian insentif atau penghargaan yang dapat membuat kinerja karyawan meningkat.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data serta pengujian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Tingkat motivasi intrinsik kerja karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya dinyatakan cukup baik dilihat dari hasil tanggapan responden yang mayoritas menjawab setuju dengan jumlah 211 poin dengan prosentase sebesar 42,5%. 2) Tingkat kinerja karyawan pada PT. Tunas Abadi Makmur (TAM) Divisi Sony Xperia Surabaya dinyatakan cukup baik dilihat dari hasil tanggapan responden yang rata-rata responden menjawab setuju dengan poin 105 atau 56,4% hal ini menyatakan bahwa responden merasa mampu bekerja sesuai dengan ketentuan yang diberikan perusahaan. 3) Dari hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,741 yang berarti ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 74,1%.

Saran

1. Agar para karyawan lebih bisa menumbuhkan motivasi dalam diri sendiri supaya tercipta keinginan untuk bekerja lebih giat lagi.
2. Agar perusahaan mendorong karyawan untuk lebih berprestasi dengan pemberian insentif atau penghargaan lainnya. Hal ini bisa dijadikan pendorong oleh karyawan untuk lebih berprestasi lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar, Teguh Sulistiyani dan Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (konsep, teori dan pengembangan dalam konteks organisasi publik). Yogyakarta: Graha ilmu.

Amins, Achmad. 2012. Manajemen Kinerja Pemerintah Daerah. Yogyakarta: Laksbang Press

Amstrong, Michael. 2009. Manajemen sumber Daya Manusia Seri Pedoman Manajemen, (alih bahasa Sofyan dan Hartanto), Jakarta: Elex Media Kompetindo Kelompok Gramedia.

Asád, M. 2002. Psikologi industri. Yogyakarta. Liberty

Bani, Maslan. 2003. Jurnal pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai PT. PLN (persero) Kalimantan Timur Area Samarinda

Creswell, Jhon W. 2010. Edisi ketiga. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed. Yogyakarta

Dharma, Surya. 2001. Pengembangan SDM Berbasis Kompetensi. Yogyakarta: Amara Books

Dessler, Gary. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta: Indeks

Ghozali, Imam. 2005. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: PrecticeHall
- Hakim, Lukmanul. 2011. Jurnal Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen STIE Total Win Semarang
- Handoko, T. Hari. 2003. Manajemen. Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara
- Hendriyanto, Antok. 2011. Jurnal Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan)
- Ivancevich, Gibbons. 2001. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur Proses. Jakarta: Erlangga
- Kusnadi. 2003. Masalah, Kerjasama, Konflik, dan Kinerja. Malang: Tanada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2004. Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, Prabu. Anwar. A.A. 2010 Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT.Refika Aditara
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba Empat
- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta
- Nasution. 2009. Metodologi Research: Penelitian Ilmiah. Jakarta: Bumi Aksara
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumbur Daya Manusia Untk Bisnis Usaha yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Notoatmojo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Rinneka Cipta
- Pramono, Joko. 2003. Jurnal Pengaruh Faktor Higine dan Pemuas pada Motivasi dan Kinerja: Uji terhadap Teori Herzberg
- Rivai, Veitzal. 2004. Manajemen sumber Daya Manusia Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Raja Grafindo Perkasa
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Santosa, Purbayu Budi dan Ashari. 2005. Analistik Statistik dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. Manajemen enaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara
- Sedarmayanti. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT.Bumi Aksara

Sudarmaji. 2007. Jurnal Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Study Empiris: Karyawan Administrasi Universitas Semarang)

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: CV.Alfabeta

Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian. Bandung: CV. Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Tim Penyusun. 2010. Panduan Penulisan dan Penilaian Skripsi. Surabaya: University Press

Winardi. J. 2007. Asas-asas Manajemen. Bandung: Alumni

Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi Dan Penelitian. Jakarta: Salemba Empat

