

Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Kerja
Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia
PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Oleh: Wiwik Herawati
Dia Novita Indah Puspita Sari

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi kerja yang terdiri dari 2 faktor yaitu faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Sumber Daya Manusia yang memiliki masa kerja minimal 5 tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disampaikan secara langsung kepada responden. Kuesioner yang telah dikembalikan berjumlah 44 dari 45 kuesioner yang telah disampaikan. Uji hipotesis dilakukan dengan alat statistik metode regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui nilai t_{hitung} yang didapat dari masing-masing variabel, yaitu motivasi intrinsik (X_1) 3,789 dan motivasi ekstrinsik (X_2) 5,544, sedangkan nilai t_{tabel} 2,0195, sehingga nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Kata kunci: faktor motivasi intrinsik, faktor motivasi ekstrinsik, kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena sumber daya manusia yang akan mengelola dan mendayagunakan sumber-sumber lainnya agar dapat diwujudkan menjadi suatu hasil (*output*) yang dapat memenuhi keinginan dan kebutuhan manusia. Hal ini juga dapat dilihat pada tiap-tiap perusahaan yang ada, dimana setiap manajer perusahaan yang berhasil mengelola sumber daya manusianya dengan baik akan menjadi perusahaan yang tangguh dalam menghadapi persaingan. Mengingat

pentingnya sumber daya manusia dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan, maka sangat layak setiap karyawan dalam suatu perusahaan perlu mendapatkan suatu perhatian lebih dari para manajer/pimpinan perusahaan agar nantinya diperoleh karyawan-karyawan yang mempunyai kinerja tinggi dan sesuai dengan standar perusahaan di masa-masa yang akan datang. Di samping itu karyawan merupakan aset organisasi yang perlu dipelihara keutuhannya, karena karyawan merupakan tenaga kerja yang memiliki perasaan, tujuan pribadi, kebutuhan, kemampuan dan karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sehingga pemimpin perusahaan dituntut harus mampu mengelola setiap karyawan dengan baik agar mereka dapat bekerja secara optimal. Pemberian motivasi oleh manajer/pimpinan perusahaan kepada karyawan sangat penting, karena motivasi merupakan suatu dorongan kerja atau suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang, sehingga karyawan bersedia bekerja dengan rela dan tanpa adanya paksaan dan potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan bagi perusahaan.

Berkaitan dengan motivasi karyawan, pada akhirnya dapat dilihat dari beberapa indikasi yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan pada perusahaan, sesuai dengan Teori motivasi dua faktor dari Herzberg terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu faktor motivasi intrinsik merupakan faktor yang berkaitan dengan isi atau jenis pekerjaan itu sendiri atau merupakan suatu dorongan dari dalam diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan dan faktor motivasi ekstrinsik yaitu faktor yang berkaitan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan. Jika faktor ini tidak ada maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja.

Umar (1997), menegaskan bahwa “unjuk kerja (*job performance*) yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi, tanpa keduanya, sulit untuk mendapatkan *output* yang tinggi”. Kinerja karyawan secara individu akan dicapai apabila karyawan tersebut mempunyai motivasi kerja. Motivasi kerja ini akan dicapai bilamana ada kemauan dari diri sendiri dan mendapatkan dorongan dari pihak lain. Dorongan akan timbul pada diri karyawan apabila kebutuhan dasar dan yang lainnya diberikan secara layak, sehingga motivasi kerja karyawan meningkat, yang pada gilirannya kinerja yang diharapkan akan tercapai. Perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan, karena kesuksesan atasan tergantung pada kinerja karyawan bawahannya, karena itu sudah sepatutnya karyawan diberi imbalan sesuai kinerjanya.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor-faktor motivasi kerja, yang terdiri dari faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.?
2. Apakah faktor-faktor motivasi kerja, yang terdiri dari faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.?
3. Dari kedua faktor motivasi kerja tersebut, manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.
2. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.
3. Untuk mengetahui faktor motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pada karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan tambahan informasi dan masukan sebagai bahan pertimbangan untuk memecahkan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia perusahaan dan mengetahui seberapa kuat pengaruh faktor – faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.
2. Bagi Pihak lain
Hasil dari penelitian diharapkan dapat menambah khasanah di bidang sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai referensi penelitian berikutnya serta mampu memberikan informasi pada pihak lain yang akan mengadakan penelitian lebih lanjut.

TELAAH PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Simamora (2001) adalah: pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. MSDM juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi prestasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuan yang baik. Sedangkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Mangkunegara (2005) adalah: suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.

Pengertian Motivasi

Motivasi memegang peranan sangat penting dalam menentukan keberhasilan seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan pada dirinya. Pengertian motivasi menurut Luthans (1997) : *“A motiv is an inner state that energizes, activates or moves (hence motivation) an that direct or cahance behavior to ward goals”* (motif adalah keadaan didalam diri seseorang yang mendorong mengaktifkan atau menggerakkan dan mengarahkan perilaku kearah tujuan). Motivasi ini merupakan pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Gomes (1995) menyatakan bahwa “motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual/internal”. Robbins (2001) memberikan pengertian motivasi sebagai “kesediaan untuk mengerluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan/upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual”.

Proses Motivasi

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas maka motivasi adalah suatu dorongan seseorang untuk berbuat, bertindak, bertingkah laku sehingga dapat mencapai tujuan. Motivasi bukanlah merupakan suatu hal yang menyebabkan ada dalam diri seseorang, akan tetapi motivasi adalah suatu keadaan psikologi tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut, merasa puas dan dampaknya adalah kinerja yang meningkat.

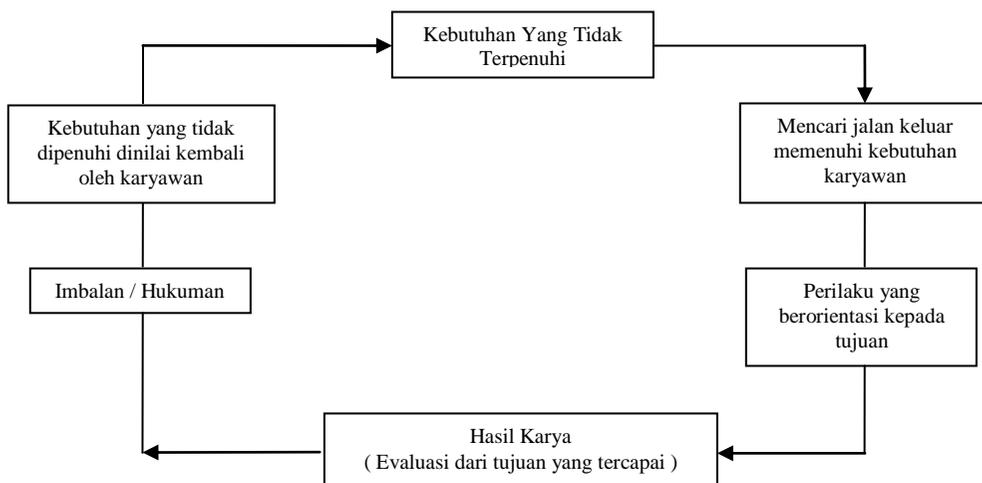
Grafik dari Luthans melukiskan proses motivasi. Kebutuhan menumbuhkan suatu dorongan, grafik ini membahas mengenai keseluruhan proses motivasi.

Gambar 1
The Basic Motivation Process



Sumber : Luthans (1997)

Gambar 2
Proses Motivasi: Pola Awal



Sumber : Gibson, *et al.* (1989)

Dari berbagai pengertian diatas dapatlah dikatakan bahwa motivasi mempunyai tiga elemen pokok yaitu :

1. Adanya suatu kebutuhan yang belum terpenuhi
2. Adanya suatu dorongan untuk berperilaku
3. Adanya suatu penilainya terhadap kebutuhan yang belum terpenuhi dan imbalan yang diterima dengan adanya perilaku tersebut.

Motivasi tidak akan tercipta dengan baik apabila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan – rangsangan

terhadap hal-hal yang telah diuraikan akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang telah tumbuh merupakan dorongan untuk mencapai tujuan guna memenuhi kebutuhan atau mencapai keseimbangan.

Motivasi berhubungan dengan perilaku dan prestasi kerja. Oleh karenanya perlu diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga motivasi dapat dipandang sebagai bagian integral dari manajemen personalia dalam rangka proses pembinaan, pengembangan, dan pengarahan tenaga kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Teori Motivasi Dua Faktor dari Frederick Herzberg

Teori dua faktor atau teori motivasi-higiene dari Herzberg. Seperti yang dikutip oleh Robbins (2001), Herzberg berpendapat bahwa terdapat 2 (dua) kelompok faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor motivasi intrinsik yaitu faktor yang berkaitan dengan isi atau jenis pekerjaan itu sendiri atau merupakan suatu dorongan dari dalam diri sendiri untuk mencapai tujuan. Jika faktor ini terdapat dalam pekerjaan atau perusahaan, maka akan mengerahkan motivasi yang kuat yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada, maka hal ini tidak akan menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan.

Adapun faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut: prestasi kerja, pengakuan atas keberhasilan, pekerjaan yang menantang, meningkatkan tanggung jawab, kemajuan dan pertumbuhan untuk berkembang.

2. Faktor motivasi ekstrinsik yaitu faktor yang berkaitan dengan kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan. Jika faktor ini tidak ada maka dapat menimbulkan rasa ketidakpuasan kerja. Perbaikan pada faktor ini akan mengurangi ketidakpuasan kerja tetapi tidak dapat dipergunakan sebagai sumber kepuasan kerja. Faktor ini juga tidak mengakibatkan pertumbuhan dalam karyawan tetapi hanya mencegah terjadinya kerugian dalam prestasi kerja karyawan karena adanya retriksi kerja.

Adapun faktor – faktor ini adalah sebagai berikut: upah atau gaji, kebijaksanaan perusahaan, penyeliaan atau pengawasan, hubungan interpersonal, kondisi kerja, status dan mutu dari supervisi. Faktor-faktor tersebut merupakan *hygiene factor* atau faktor pemeliharaan.

Robbins (2001) mengatakan bahwa, “Motivator dan *hygiene factor* merupakan 2 (dua) hal yang terpisah. Motivator merupakan pendorong seseorang untuk bekerja, sedangkan *hygiene factor* merupakan faktor penyeimbang”. Sebuah hal yang menarik untuk dikemukakan adalah “Kepuasan kerja” dan

“Ketidakpuasan Kerja” merupakan dua hal yang berbeda. Lawan kata “Kepuasan” adalah “Tidak ada Kepuasan” bukan “Ketidakpuasan”. Lawan kata “Ketidakpuasan” adalah “Tidak ada Ketidakpuasan”.

Herzberg mengemukakan bahwa pengaruh kedua faktor tersebut berbeda. Jika motivator tidak ada, maka hal ini akan menimbulkan tidak adanya kepuasan. Sedangkan jika faktor ini ada, maka hal inilah yang menimbulkan kepuasan. Tidak adanya *hygiene factor* yang menyebabkan ketidakpuasan kerja. Sedangkan apabila ada, faktor ini hanya menimbulkan tidak adanya ketidakpuasan. Jadi Herzberg mengemukakan bahwa hanya kepuasan kerjalah yang dapat mendorong seseorang untuk bekerja. Faktor yang sesuai adalah motivator, keberadaan *hygiene factor* hanyalah sebagai pencegah ketidakpuasan. Secara umum seorang tidak akan dapat bekerja dalam kondisi ketidakpuasan, agar orang dapat bekerja, maka harus diciptakan suasana yang memungkinkan orang tersebut dapat bekerja. Untuk itu *hygiene factor* harus tersedia dengan cukup, karena menurut Herzberg, *hygiene factor* yang dapat menghilangkan ketidakpuasan. Setelah kondisi yang memungkinkan seseorang dapat bekerja tercipta, maka seseorang harus didorong agar mau bekerja. Untuk itu dibutuhkan motivator, karena hal ini akan menimbulkan kepuasan. Menurut Herzberg, kepuasan inilah yang akan mendorong seseorang ingin bekerja.

Komponen-komponen faktor Motivasi Instrinsik

Menurut Robbins (2001) dijelaskan bahwa komponen dari faktor motivasi instrinsik yaitu sebagai berikut :

1. Prestasi kerja (*Achievement*)

Kemampuan seseorang untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih baik, untuk mencapai prestasi yang tinggi. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang yang dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan dalam bekerja.

2. Pengakuan atas keberhasilan (*Recognition*)

Kemampuan seseorang untuk memperoleh suatu pengakuan dari orang lain maupun perusahaan atas suatu keberhasilan yang telah dicapai dan untuk dapat diakui keberadaannya di tengah-tengah masyarakat maupun dalam organisasi.

3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Kemampuan untuk bertanggung jawab, untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan, adanya dorongan yang kuat untuk mengambil suatu

resiko, untuk dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan konsekuensi dan ketentuan yang ada.

4. Kemajuan (*Advancement*)

Kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu dengan cara-cara baru, kreatif, dan cakap. Dalam hal ini seseorang ingin memperlihatkan kemampuan dirinya secara optimal guna ingin meningkatkan serta mempertahankan potensi yang dimilikinya.

5. Pertumbuhan untuk berkembang (*The possibility of growth*)

Kemampuan seseorang untuk dapat mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadinya. Oleh sebab itu, pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan potensi diri dan berbuat yang paling baik untuk mencapai tujuannya.

Komponen-komponen Faktor Motivasi Ekstrinsik

Menurut Robbins (2001) dijelaskan bahwa komponen dari faktor motivasi ekstrinsik yaitu sebagai berikut :

1. Upah atau gaji (*Salary*)

Imbalan atas balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan secara periodik.

2. Kebijakan Perusahaan (*Company policy*)

Kebijakan perusahaan dalam membuat kebijakan-kebijakan, peraturan-peraturan, mempunyai pengetahuan tentang hasil dari keputusan-keputusan yang diambil, mengetahui terlebih dahulu terhadap kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi.

3. Penyeliaan atau pengawasan (*Supervision*)

Kegiatan perusahaan dalam memberikan pengawasan dalam bekerja kepada karyawan secara obyektif.

4. Mutu hubungan interpersonal (*Quality of interpersonal relations*)

Kegiatan yang melibatkan hubungan seseorang dengan orang lain, kebutuhan untuk menjalin hubungan yang bermutu baik dalam kerjasama maupun berbuat baik terhadap orang lain, membantu atau menolong orang lain apabila mereka dalam kesulitan.

5. Kondisi kerja (*Working Conditions*)

Kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan suasana serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, selain itu untuk menjaga sarana dan prasarana di tempat kerja.

6. Keamanan kerja (*Job Security*)

Kebutuhan akan keamanan jiwa seorang karyawan sewaktu bekerja. Selain itu juga perasaan aman akan harta yang ditinggal sewaktu karyawan bekerja. Perasaan aman juga menyangkut masa depan karyawan.

7. Status (*Status*)

Kegiatan untuk melakukan suatu penempatan posisi kerja karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki.

8. Mutu dari supervisi (*Quality of supervise*)

Kemampuan kualitas yang dimiliki oleh supervisi, untuk mengorganisasi secara detail terhadap pekerjaannya akan sangat mempengaruhi kelancaran proses dalam bekerja.

Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian tentang kinerja disampaikan oleh Mangkunegara (2005), yaitu “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Sedangkan Bernadin dalam Gomes (1995) menyatakan “... *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*”. Yang berarti bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu / kegiatan selama periode waktu tertentu.

Kinerja kerja atau *job performance* tidak bisa lepas dengan motivasi karyawan. *Job Performance* yang lebih dikenal dengan performa kerja atau kinerja merupakan sebuah tingkatan dari produktivitas relatif seorang pekerja yang diperoleh dari mengerjakan beberapa pekerjaan, dimana *Job Performance* erat hubungannya dengan perasaan serta hasil kerja seorang karyawan (Babin, 1998). Dalam hal ini *Job Performance* dapat diartikan sebagai hasil dari sebuah pekerjaan yang melibatkan perasaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya tersebut. Pada umumnya *job performance* diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut dapat dinyatakan bahwa yang dimaksud dengan *job performance* ialah hasil yang dicapai oleh seorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. “*Job performance* adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”. Kriteria-kriteria yang harus dilaksanakan tersebut meliputi melakukan, menjalankan, melaksanakan pekerjaannya; memenuhi atau melaksanakan

kewajibannya; melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawabnya; dan melakukan sesuatu yang diharapkan oleh perusahaan.

Menurut Handoko (1989) mengatakan “untuk mengukur kinerja (*performance*) seseorang ada dua konsepsi utama yaitu efisiensi dan efektifitas.” Efisiensi adalah kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan benar. Efisiensi ini merupakan konsep metematik atau merupakan perhitunagn rasional keluaran dan masukan. Seorang karyawan dikatakan efisien jika dia dapat mencapai keluaran yang lebih tinggi (hasil, produktivitas, *performance*) dibanding masukan-masukan (tenaga kerja, bahan, uang, mesin dan waktu). Dengan kata lain, dapat memaksimalkan keluaran dengan masukan terbatas. Sedangkan efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Seorang karyawan yang efektif adalah seorang yang dapat memilih pekerjaan yang dapat dilakukan atau metode (cara) yang tepat untuk mencapai tujuan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Menurut Gibson (1989) perilaku dan prestasi dipengaruhi oleh tiga variabel, yaitu :

1. Variabel individual, terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keterampilan Mental dan fisik
 - b. Latar belakang Keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman
 - c. Demografis Umur, asal-usul, dan jenis kelamin
2. Variabel organisasional, terdiri dari :
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Imbalan
 - d. Struktur
 - e. Desain pekerjaan
3. Variabel psikologis, terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. Sikap
 - c. Kepribadian
 - d. Belajar
 - e. Motivasi

Hal-hal yang dinilai dalam penilaian kinerja karyawan

Menurut Gomes (1995) beberapa kriteria kinerja karyawan, yaitu :

1. *Quantity of work* (kuantitas kerja)

- Yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work* (kualitas kerja)
Yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dengan kesiapannya.
 3. *Job knowledge* (pengetahuan kerja)
Yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
 4. *Creativeness* (kreativitas)
Yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan yang timbul.
 5. *Cooperative* (kerja sama)
Yaitu kesediaan bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
 6. *Dependability* (kepercayaan)
Yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
 7. *Initiative* (inisiatif)
Yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
 8. *Personal qualities* (kualitas pribadi)
Yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Motivasi merupakan suatu cara yang dipakai manajer untuk mengarahkan para bawahannya agar mereka bersedia mengikutinya. Menurut Handoko (1989), “Motivasi adalah kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia”. Motivasi merupakan subyek yang penting, karena manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Keinginan setiap organisasi, pada umumnya adalah para karyawannya berhasil melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tujuan organisasi. Menurut As’ad (2002), “Keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya disebut kinerja atau *performance*”. Keterkaitan hubungan antara motivasi dan kinerja sangat erat. Baik buruknya kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan manajer dalam mempengaruhi karyawannya untuk bekerja sesuai harapan organisasi, kegiatan mempengaruhi karyawan ini disebut dengan motivasi.

Hipotesis

1. Faktor-faktor motivasi kerja, yang terdiri dari faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.
2. Faktor-faktor motivasi kerja, yang terdiri dari faktor motivasi intrinsik dan faktor motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.
3. Faktor motivasi ekstrinsik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

METODA PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. yang berjumlah 2051 orang karyawan. Sedangkan teknik sampling yang digunakan peneliti dalam pengumpulan data adalah *purposive sampling*, “Yaitu pemilihan sampel berdasarkan pada karakteristik tertentu yang dianggap mempunyai sangkut paut dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya” (Umar, 1997). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Kriteria sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah usia dan masa kerja (minimal 5 tahun). Jumlah sampel yang memenuhi kriteria sebanyak 45 orang karyawan dari 107 orang karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 45 karyawan. Penentuan jumlah sampel ini didasari oleh pendapat Umar (1997) bahwa minimal subyek penelitian yang dapat digunakan adalah 30 subyek.

Definisi Operasional Variabel

Faktor Motivasi Intrinsik (X_1)

Variabel ini diukur berdasarkan pendapat dari responden yang berkaitan dengan isi atau jenis pekerjaan itu sendiri, yang merupakan suatu dorongan dari dalam diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan. Ukuran dalam pencapaian tujuan dapat berupa prestasi kerja. Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Robbins (2001) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Prestasi kerja (*Achievement*)

Kemampuan seseorang untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih baik, untuk mencapai prestasi yang tinggi.

2. Pengakuan atas keberhasilan (*Recognition*)
Kemampuan seseorang untuk memperoleh suatu pengakuan dari orang lain maupun perusahaan atas suatu keberhasilan yang telah dicapai.
3. Tanggung Jawab (*Responsibility*)
Kemampuan untuk bertanggung jawab, untuk dapat menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan, adanya dorongan yang kuat untuk mengambil suatu resiko, untuk dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan konsekuensi dan ketentuan yang ada.
4. Kemajuan (*Advancement*)
Kemampuan seseorang untuk mengoptimalkan seluruh potensi yang dimiliki dengan cara-cara baru, kreatif, dan cakap untuk meningkatkan kesuksesan diri.
5. Pertumbuhan untuk berkembang (*The possibility of growth*)
Kemampuan seseorang untuk dapat mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerjanya melalui pengembangan pribadi untuk mencapai tujuan.

Faktor Motivasi Ekstrinsik (X₂)

Variabel ini diukur berdasarkan pendapat dari responden yang berkaitan hubungan dengan konteks atau kondisi dimana pekerjaan dilaksanakan, yang merupakan faktor pemeliharaan. Ukuran dalam variabel ini dapat berupa pemberian *reward* dari perusahaan. Menurut Herzberg seperti yang dikutip oleh Robbins (2001) indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Kebijaksanaan Perusahaan (*Company policy*)
Kemampuan perusahaan dalam membuat dan menentukan suatu kebijakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.
2. Penyeliaan atau pengawasan (*Supervision*)
Kemampuan perusahaan dalam memberikan pengawasan secara obyektif kepada karyawan.
3. Mutu hubungan interpersonal (*Quality of interpersonal relations*)
Kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan hubungan baik dan saling menguntungkan dengan orang lain.
4. Kondisi kerjasama (*Working Conditions*)
Kemampuan untuk menciptakan dan mempertahankan suasana serta kondisi lingkungan kerja yang nyaman, selain itu untuk menjaga sarana dan prasarana di tempat kerja.

Kinerja karyawan (Y)

Variabel ini diukur berdasarkan penilaian dari pimpinan perusahaan yang merupakan hasil kerja karyawan dalam kurun waktu atau periode tertentu. Nilai kinerja ini didapat dari proses penilaian kinerja yang diberikan oleh atasan langsung. Kriteria ukuran kinerja yang dipakai dalam kriteria ini menggunakan indikator berdasarkan Gomes (1995), namun terdapat empat indikator yang tidak digunakan oleh peneliti karena indikator-indikator tersebut pengaruhnya sangat sedikit atau tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja divisi Sumber Daya Manusia, karena indikator tersebut sebagian ada yang sudah terwakilkan dengan indikator lainnya yang dipakai dalam penelitian ini.

Indikator-indikator yang dipergunakan untuk mengukur variabel ini adalah sebagai berikut :

1. Kualitas hasil kerja karyawan (*Quality of work*)
Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas sesuai standar.
2. Kreativitas kerja karyawan (*Creativiveness*)
Kemampuan karyawan untuk menciptakan suatu kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan dengan mengutamakan suatu keaslian gagasan.
3. Inisiatif karyawan terhadap tugas yang diberikan (*Initiative*)
Kemampuan karyawan dalam menciptakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawab.
4. Kemampuan karyawan untuk bekerjasama (*Cooperative*)
Kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).

Skoring kuisisioner menggunakan skala Likert 1 sampai 5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju).

Teknik Analisis

Pada penelitian ini akan diuji menggunakan regresi linier berganda (*multiple linier regression*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

1). Uji Validitas dan Uji Realibilitas

a. Uji Validitas (Kesahihan) Alat Ukur

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur (kuisisioner) dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan menggunakan *construct validity*. "Hasil validitas dikatakan valid jika kolerasi

diatas 0,30, sebaliknya apabila korelasi dibawah 0,30, maka instrumen tersebut tidak valid” (Sugiyono, 2001).

b. Uji Reliabilitas (Keandalan) Alat Ukur

Uji reliabilitas atau uji keandalan digunakan untuk mengetahui keandalan / konsistensi instrumen (kuesioner) yang digunakan. Pengukuran dilakukan dengan pendekatan reliabilitas internal. ”Konsep reliabelitas menurut pendekatan ini adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan atau pernyataan dalam suatu instrument” (Indriantoro dan Supomo, 1999) dimana teknik yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal dalam penelitian ini adalah *Cronbach’s alpha*.

c. Uji Model

Dalam penelitian ini akan diuji menggunakan regresi linier berganda (*multiple linier regression*) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Untuk menentukan persamaan regresi berganda digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a_0 + a_1X_1 + a_2X_2 + e$$

dimana :

- Y = Kinerja karyawan
- a_0 = Konstanta
- X_1 = Faktor motivasi instrinsik
- X_2 = Faktor motivasi ekstrinsik
- $a_1.a_2$ = Koefisien regresi
- e = Error

2). Uji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan (uji F)

Pengujian pada penelitian ini dengan Uji F, fungsi Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidak pengaruh secara simultan yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang digunakan adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan.

Bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y secara simultan. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, bahwa ada pengaruh signifikan dari variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y secara simultan.

3). Uji hipotesis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (uji t)

Uji t ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara signifikan secara parsial antara masing-masing variabel bebas X_1 dan X_2 terhadap variabel terikat Y . Pengujian t ini adalah dengan melihat nilai t_{hitung} dibandingkan t_{tabel} , atau bisa dengan melihat nilai signifikansi hasil dari output program *SPSS* versi 12.

$H_0 : b_1 = b_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, ada pengaruh positif yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Apabila nilai signifikansinya ini bernilai lebih besar dari 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak atau variabel bebas X_1 dan X_2 tersebut secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Y . Jika kebalikannya, nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan variabel bebas X_1 dan X_2 tersebut signifikan berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat Y .

4). Uji hipotesis pengaruh dominan antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji hipotesis yang ketiga ini menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi Parsial. Perhitungan Koefisien Parsial dimaksudkan untuk mengetahui secara signifikan besarnya individu atau parsial yang dominan dari salah satu variabel bebas.

Kemampuan variabel bebas untuk menerangkan variabel tidak bebas dapat diketahui dengan melihat besarnya koefisien determinasi parsial (R^2b) dari masing-masing variabel bebas. Sebaliknya jika besarnya R^2b suatu variabel bebas menunjukkan semakin kecil, berarti kurang dominan variabel bebas terhadap variabel tidak bebas dan apabila R^2b parsial suatu variabel paling besar diantara variabel bebas lainnya maka variabel tersebut adalah variabel dominan.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum PT. Semen Gresik (Persero) Tbk.

Saat ini, PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. Memiliki 5 pabrik yaitu Gresik I dan Gresik II yang berkedudukan di jalan veteran, Kecamatan Kebomas, Gresik dan Tuban I, Tuban II, Tuban III di Desa Sumberarum, Kecamatan Kerek, Tuban. Pabrik I mulai beroperasi secara komersial pada tahun 1994, dilanjutkan

dengan pembangunan Tuban II pada tahun 1995 dan Tuban III pada tahun 1996, dimana Tuban II beroperasi secara komersial bulan Oktober 1997 dan Tuban III beroperasi secara komersial bulan Oktober 1998.

Pada tanggal 8 Juli 1991, PT. Semen Gresik (Persero) tercatat sebagai BUMN pertama yang *go public* sehingga komposisi kepemilikan saham PT. Semen Gresik menjadi 73% pemerintah dan publik 27% dan pada tanggal 15 September 1995 PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. resmi berkonsolidasi dengan PT. Semen Padang dan PT. Semen Tonasa dan komposisi kepemilikan saham menjadi 65% pemerintah, publik 35%. Pada awal tahun 1998, pemerintah menjalankan program privatisasi dengan melepaskan sebagian saham pemerintah di PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. kepada pihak swasta asing dan pada tanggal 28 September 1998, Menteri Pemberdayaan BUMN mengumumkan pemenang tender atas penjualan 14% saham pemerintah, yaitu Cemex S.A de C.V (Cermex) yang merupakan produsen semen terkemuka di Meksiko. Pada tanggal 27 Juli 2006, terjadi transaksi penjualan saham Cemex S.A de C.V. ke Blue Valley Holding PTE Ltd. Hingga saat ini, komposisi kepemilikan saham berubah menjadi kepemilikan pemerintah 51%, masyarakat 25%, dan Blue Valley Holding, PTE Ltd 24%.

2. Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diperoleh dari proses pengumpulan data yaitu jawaban subyek penelitian terhadap kuesioner. Terdapat 45 responden yang diminta kesediaannya untuk mengisi kuesioner, dari 45 kuesioner yang telah disebarkan ternyata hanya kembali 44 responden dan bisa dipakai untuk analisis selanjutnya.

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil survei terhadap 44 responden berikut merupakan tampilan karakteristik responden. Informasi karakteristik responden tersebut meliputi tingkat jabatan, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Sebagian besar responden mempunyai jabatan sebagai kepala regu yaitu sebanyak 18 orang responden (40,90%) dari 44 orang responden. Dari 44 responden dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berumur antara 41 – 45 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (34,10%). Sedangkan responden yang berumur antara 21 – 25 tahun adalah sebanyak 4 orang (9,09%), responden yang berusia antara 26 – 30 tahun sebanyak 1 orang (2,27%), responden yang berumur antara 31 – 35 tahun adalah sebanyak 4 orang (9,09%), responden yang berusia antara 36 – 40 tahun sebanyak 9 orang (20,45%), responden yang berusia antara 41 – 50 tahun sebanyak 5 orang (11,36%) dan responden yang berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 6 orang (13,64%).

Responden yang terbanyak dalam penelitian ini berasal dari lulusan S1 yaitu sebanyak 21 orang responden (47,73%), sebanyak 12 responden (27,27%) berasal dari lulusan SMA, sebanyak 5 responden (11,36%) berasal dari lulusan D3 dan sebanyak 6 responden (13,64%) berasal dari lulusan S2. Sedangkan responden yang bekerja 5 – 10 tahun sebanyak 5 responden (11,36%), yang telah bekerja 11 – 15 tahun sebanyak 3 responden (6,82%), yang telah bekerja 16 – 20 tahun sebanyak 8 responden (18,18%), yang telah bekerja 21 – 25 tahun sebanyak 11 responden (25%), yang telah bekerja 26 – 30 tahun sebanyak 14 responden (31,82%) dan yang bekerja antara 31 – 35 tahun sebanyak 3 responden (6,82%).

Deskripsi Variabel Penelitian

Sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel motivasi intrinsik, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa sudah memiliki motivasi intrinsik. Diketahui juga bahwa sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel motivasi ekstrinsik, hal ini menunjukkan bahwa responden merasa bahwa sudah memiliki motivasi ekstrinsik. Sedangkan sebagian besar responden rata-rata memberikan tanggapan setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan menganggap karyawan sudah memiliki kinerja yang cukup baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Semua butir pernyataan yang mengukur variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan kinerja karyawan (Y) adalah valid karena *total pearson correlation* > nilai r kritis sebesar 0,3. Sedangkan pengujian reliabilitas dengan Alpha Cronbach (α) menunjukkan hasil lebih besar dari 0,6, terlihat dari Alpha Cronbach untuk masing – masing variabel adalah motivasi intrinsik (X_1) 0,659, motivasi ekstrinsik (X_2) 0,667 dan kinerja karyawan (Y) 0,748. Dengan demikian hasil reliabilitas adalah reliabel karena *cronbach alphanya* lebih besar dari 0,6.

Pengujian Hipotesis

Teknik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu motivasi intrinsik (X_1) dan motivasi ekstrinsik (X_2) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) adalah regresi linear berganda. Hasil uji analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1
Data Koefisien Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficient (B)	Standardized Coefficients (Beta)	t _{hitung}	Sig
(Constant)	0,242	-	-	-
X ₁	0,437	0,385	3,789	0,000
X ₂	0,525	0,564	5,544	0,000
R	= 0,818			
R ²	= 0,669			
Adjusted R square	= 0,653			
Sig. F	= 0,000			

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,242 + 0,437X_1 + 0,525X_2$$

Dari persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa :

- Konstanta sebesar 0,242 menunjukkan bahwa jika motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) = 0 atau tidak ada, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,242.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi intrinsik (X₁) sebesar 0,437. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X₁ mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila motivasi intrinsik (X₁) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 0,437 dengan asumsi variabel motivasi ekstrinsik (X₂) dalam keadaan konstan.
- Koefisien regresi untuk variabel motivasi ekstrinsik (X₂) sebesar 0,525. Koefisien positif menunjukkan bahwa variabel X₂ mempunyai hubungan searah dengan kinerja karyawan (Y). Artinya apabila motivasi ekstrinsik (X₂) meningkat sebesar satu-satuan akan diikuti dengan meningkatnya kepuasan nasabah sebesar 0,525 dengan asumsi variabel motivasi intrinsik (X₁) dalam keadaan konstan.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Karena nilai F hitung (41,422) > F tabel (3,2257) dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 atau 5% sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti variabel motivasi intrinsik (X₁) dan motivasi ekstrinsik (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Uji t digunakan untuk menguji mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. t hitung untuk variabel motivasi intrinsik (X_1) terletak pada daerah penolakan H_0 atau t hitung (3,789) > t tabel (2,0195), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Jadi variabel motivasi intrinsik (X_1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan nasabah (Y). Selain itu, diketahui bahwa t hitung untuk variabel motivasi ekstrinsik (X_2) terletak pada daerah penolakan H_0 atau t hitung (5,544) > t tabel (2,0195), sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini didukung pula dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ atau 5%. Jadi variabel motivasi ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Variabel motivasi ekstrinsik (X_2) merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling besar atau dominan terhadap kinerja karyawan, hal ini terbukti dengan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi ekstrinsik (X_2) lebih besar dari nilai koefisien regresi variabel motivasi intrinsik (X_1).

Pembahasan

Penelitian ini sesuai dengan pemikiran Herzberg, apabila dalam suatu kerja diharapkan ada peningkatan kinerjanya, maka upaya untuk memotivasi karyawan dari dalam yaitu motivasi intrinsik maupun dari sisi ekstrinsik, perusahaan harus berusaha untuk memberikan dorongan berupa kebijakan-kebijakan perusahaan misalnya, aturan penggajian/pengupahan yang diterima para karyawan. Memberikan pengawasan yang adil dan objektif, misalnya karyawan yang sudah bekerja baik harus diperhatikan apa yang telah dicapai.

Variabel motivasi ekstrinsik mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan dalam bekerja akan lebih termotivasi dan berusaha untuk melakukan yang terbaik dalam pekerjaannya guna mendapatkan imbalan berupa gaji atau upah terkait dengan kesejahteraan pegawai untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan hidup yang secara ekstrinsik didapat dari luar dirinya, yaitu perusahaan dibandingkan memotivasi dirinya sendiri.

Faktor yang penting lainnya adalah bagaimana dalam pekerjaan terjalin hubungan sesama teman secara akrab, dengan keakraban tersebut, apabila rekan kerja mereka kesulitan maka rekan sekerja yang lain akan membantunya, sehingga pekerjaan tersebut dapat selesai sesuai target yang ditentukan. Disamping itu kondisi kerja yang harus memenuhi persyaratan sehat, penerangan dan ruangan kerja yang cukup secara keseluruhan dapat memotivasi karyawan dan dampaknya adalah kinerja yang dihasilkan karyawan akan maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan nilai F_{hitung} , dapat dikatakan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yang meliputi faktor motivasi intrinsik (X_1) dan faktor motivasi ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dapat diterima.
2. Berdasarkan nilai t_{hitung} , maka dapat dikatakan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa faktor-faktor motivasi yang meliputi faktor motivasi intrinsik (X_1) dan faktor motivasi ekstrinsik (X_2) mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dapat diterima.
3. Hipotesis yang ketiga yang menyatakan faktor motivasi ekstrinsik (X_2) berpengaruh dominan secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Divisi Sumber Daya Manusia PT. Semen Gresik (Persero) Tbk dapat diterima.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan serta pengalaman selama melakukan penelitian, maka dalam rangka mengembangkan bisnis usaha khususnya dibidang perdagangan produk semen, perlu kiranya bagi perusahaan untuk selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan demi kemajuan usaha serta unggul dalam persaingan, yaitu :

1. Mengingat bahwa kedua faktor motivasi berpengaruh pada kinerja, maka kedua faktor motivasi tersebut harus menjadi perhatian utama bagi pengambilan kebijakan agar tujuan organisasi dapat tercapai.
2. Disarankan PT. Semen Gresik (Persero) Tbk. lebih meningkatkan faktor motivasi eksternal yang meliputi kebijaksanaan perusahaan, misalnya mengenai kesejahteraan pegawai (gaji, tunjangan, dll.), ikut menjaga kondisi di lingkungan kerja sehingga akan tercipta suasana kondusif yang nyaman dan aman sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Cecilia, D. 1994. Pengaruh *Motivasi Eksternal Terhadap Kinerja Karyawan Operasional Pelindo Surabaya*. Surabaya : UBAYA
- Gibson, J. L. et al. 1989. *Organization. Fifth Edition*. Texas: Business Publications
- Gomes, F.C. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, T. H. 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Indriantoro, N. dan Supomo, B. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Pertama. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Luthans, F. 1997. *Organizational Behaviour*. Eight Edition. New York: Mc Graw Hill
- Mangkunegara, A.P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Robbins, P.Stephen. 2001. *Organizational Behaviour*. Eight Edition. New Jersey : Prentice – Hall International.
- Simamora, H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta: Badan Penerbit STIE YKPN
- Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Bisinis*. Cetakan Ketiga. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Umar, N. 1997. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Surabaya : CV. Citra Media.