

PENGARUH MOTIVASI DAN PARTISIPASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

(Studi Kasus Pada CV. Pratama Konstruksi Perkasa Beluluk Pangkalan Baru)

YUSRI
HARJONO
FERY PANJAITAN

Management Program
STIE-IBEK Bangka Belitung
Pangkal Pinang, Indonesia
e.jurnal@stie-ibek.ac.id

ABSTRACT

The purpose of research conducted by researcher, Yusri, 230140033, is to examine the effect of Motivation and Participation on employee performance CV. PratamaKonstruksi Perkasa PangkalanBaru. The research method used purposive sampling method. The respondents were 43 employees of CV. PratamaKonstruksi Perkasa.

The variables used are Motivation and Participation as independent variables and employee performance as dependent variable which are developed according to its own indicators. This research uses quantitative analysis to primary data as the result of direct research in the field. The SPSS22 program is used for processing statistical data.

The results show that: **First**, there is a significant effect of motivation variable on Employee Performance of CV. PratamaKonstruksi Perkasa PangkalanBaru. From the calculation results, it is obtained that t_{count} of 4.764 while t_{table} with degrees of freedom 41 at α (0.05) of 2.01954. Thus t_{hitung} (4.764) > t_{table} (2.01954), so H_0 is clearly rejected and H_1 accepted or if it seen from the sign value 0.000. Thus H_0 's decision is clearly rejected and H_1 is accepted. **Second**, there is no significant influence of Participation variable on Employee Performance CV. PratamaKonstruksi Perkasa PangkalanBaru. From the calculation, it is obtained that t_{count} value is 4.134 while t_{table} with degrees of freedom 41 at α (0.05) equals to 2,01954. Thus t_{hitung} (4.134) > t_{table} (2.01954), so H_0 is clearly rejected and H_1 is accepted or from the calculation and processing data it is obtained that sign value is 0.000. Thus H_0 's decision is clearly accepted. **Third**, there is significant influence of motivation variable, and Participation collectively towards Employee Performance of CV. PratamaKonstruksi Perkasa PangkalanBaru. This is proved by the value of F_{hitung} of 4.343, while the F_{table} value is 3.23 is thus F_{count} (4.343) > F_{table} (3.23).

Based on the results of these studies, the researcher concludes that the employee's performance on CV. PratamaKonstruksi Perkasa PangkalanBaru can be improved through Motivation and Participation.

Keywords: Motivation, Employee Participation and Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Organisasi akan berjalan sesuai dengan harapan dan tujuan apabila terdapat manusia – manusia yang berkualitas dan memiliki tujuan yang sama yaitu ingin menjadikan tempat mereka bekerja mengalami peningkatan pendapatan dari masa kemasa. Apabila tujuan dan keinginan sudah dijalankan dan sudah dapat diwujudkan, maka sumber daya manusia tersebut tentu berharap hasil pekerjaan dan jerih payahnya mendapatkan hasil yang sepadan dengan apa yang sudah mereka kerjakan selama ini. Selain itu untuk mewujudkan kinerja yang maksimal dari karyawan, maka organisasi membutuhkan penilaian kinerja karyawannya. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian karyawan individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Dasser (2003) “penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja pegawai saat ini dan dimasa lalu relative terhadap standar prestasinya”. Apabila dikaitkan dengan performance sebagai kata benda (*noun*), maka pengertian performance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam upaya Pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Dessler (2003) Ada beberapa alasan untuk menilai kinerja bawahan. Pertama, penilaian harus memainkan peran yang terintegrasi dalam proses manajemen kinerja pengusaha. Kedua penilaian memungkinkan atasan dan bawahan menyusun sebuah rencana untuk mengoreksi semua kekurangan yang ditemukan dalam penilaian dan menegaskan hal-hal yang telah dilakukan benar oleh pegawai. Ketiga, penilaian harus melayani tujuan perencanaan karir dengan meninjau rencana karir dari para pegawai dengan memperhatikan kekuatan dan kelemahan secara spesifik.

Dessler (2003) menyatakan penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Dalam penilaian kinerja

melibatkan komunikasi dua arah yaitu antara pengirim pesan dengan penerima pesan sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik.

Penilaian kinerja dilakukan untuk memberitahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada.

Menurut Hasibuan (2001) penilaian kinerja merupakan penilaian yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran kepemimpinan, kerja sama, loyalitas, Dedikasi dan partisipasi karyawan/ti. Selain itu penilaian kinerja menurut Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2007) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui kebutuhan, desain pekerjaan, kepuasan, keadilan, harapan dan penetapan tujuan. Secara konseptual, produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Produktivitas dapat dikuantifikasi dengan membagi keluaran dan masukan. Meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan memperbaiki rasio produktivitas, dengan menghasilkan lebih baik dengan tingkat masukan sumber daya tertentu.

Menurut Blecher dalam Wibowo (2007) pengukuran produktivitas mewujudkan sejumlah fungsi penguatan yang sangat berharga yaitu membangun kepedulian, mengukur masalah dan peluang, mengusahakan mekanisme umpan balik dan memfasilitasi integrasi.

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru. Dibidang kepegawaian, dan Pengelolaan administratif, dalam melaksanakan fungsinya tersebut maka perlu untuk mengetahui aspek- aspek yang menunjang produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya, antara lain penilaian kinerja dan motivasi.

Adapun tujuan melakukan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan partisipasi pada kinerja karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa?
3. Bagaimana pengaruh partisipasi terhadap kinerja karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa?

LANDASAN TEORI

A. Manajemen

Manajemen adalah proses pengkoordinasian aktivitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain (Robbins/ Mary Coulter:2009).

Pengertian manajemen yang dijelaskan Robbins memfokuskan pengorganisasian pada efisiensi yaitu mengacu pada memperoleh *output* terbesar dengan input yang terkecil atau dalam bahasa ekonomi kegiatan untuk menghasilkan pendapatan yang sebesar-besarnya dengan mengorbankan yang sekecil – kecilnya. Efisiensi ini juga dilaksanakan guna menghadapi segala keterbatasan, baik keterbatasan sumber daya alam, sumber daya waktu maupun sumber daya manusia. Selain efisiensi maka pengkoordinasian juga harus efektif yaitu menyelesaikan kegiatan sehingga sasaran organisasi dapat tercapai yang digambarkan sebagai melakukan segala sesuatu dengan benar.

Adapun manajemen didefinisikan secara luas adalah suatu proses yang berbeda terdiri dari *planning, organizing, actuating, dan controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan manusia dan sumber daya lainnya (Hendry:2001).

Pendapat Hendri diatas seirama dengan definisi manajemen yang dikemukakan oleh Handoko (1998) yaitu sebagai “bekerja dengan orang – orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Berdasarkan kutipan diatas peneliti mengaris bawahi bahwa manajemen adalah suatu proses mengkoordinasikan fungsi-fungsi perencanaan sebelum memulai aktivitas kerja dilanjutkan dengan mewujudkan perencanaan dalam aktivitas pengorganisasian sumber daya yang dimiliki serta penyusunan kepegawaian berdasarkan kemampuan dan keterampilan dengan mengarahkan aktivitas sesuai dengan yang telah ditetapkan dan di akhiri dengan kegiatan pengawasan aktivitas yang dilaksanakan secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

B. Motivasi

Kata dasar motivasi (*motivation*) adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Motivasi secara umum di artikan sebagai suatu dorongan yang di berikan seseorang kepada orang lain atau suatu kehendak yang menyebabkan seseorang bertindak atau berbuat sesuatu (Nawawi:2003).

Selanjutnya motivasi di definisikan sebagai suatu proses kesediaan seseorang untuk melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan usaha tersebut dengan cara memenuhi kebutuhan sejumlah individu (Robbins/Mary Coulter : 2009). Dalam memahami motivasi maka kita harus memperhatikan factor pendorong itu sendiri, seperti yang di jelaskan Hasibuan dalam Arta Adi Kusuma (2013), motivasi adalah “pemberian daya penerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan.

C. Pengertian partisipasi

Partisipasi didefinisikan sebagai keterlibatan mental atau pikiran dan emosi atau perasaan seseorang di dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan.

Keterlibatan aktif dalam berpartisipasi, bukan hanya berarti keterlibatan jasmaniah semata.Partisipasi dapat diartikan sebagai keterlibatan mental, pikiran, dan emosi atau perasaan seseorang dalam situasi kelompok yang mendorongnya untuk memberikan sumbangan kepada kelompok dalam usaha mencapai tujuan serta turut bertanggung jawab terhadap usaha yang bersangkutan. (Keith Davis, “*Human Relations at Work*”, 1962)

Menurut Malayu S.P. Hasibuan, dalam bukunya “Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah, (2007 : 135) dijelaskan, tingkat dedikasi dan partisipasi bawahan akan menentukan gairah semangat kerja dan kedisiplinan. Jika dedikasi dan partisipasi bawahan baik, maka rentang kendali seorang manajer semakin banyak, dan sebaliknya. Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Salah satu fungsi organisasi adalah pembinaan wewenang, dimaksudkan untuk mencapai koordinasi yang terstruktur, baik secara vertikal maupun horizontal di antara posisi yang telah disertai tugas-tugas khusus yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

D. Kinerja

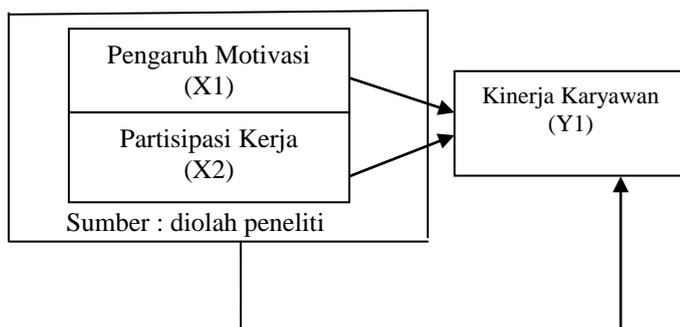
Merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan:2002). Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil akhir dari aktivitas yang dilakukan oleh organisasi (Robbins/ Mary Coulter:2009). Adapun kinerja secara umum menurut Ruky A (2012) merupakan wajah dan citra pegawai yang tercermin dari suatu organisasi, tetapi didalam pengaplikasian secara benar tidaklah mudah, disebabkan sifat manusia yang terdiri dari berbagai macam karaktKinerja adalah meristik dan memiliki perasaan, watak dan kemampuan yang berbed – beda pengertian.

Lebih lanjut Sedarmayanti (2009) mengatakan kinerja merupakan “suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan.Untuk menyelsaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat emampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam lembag.Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya lembaga untuk mencapai tujuan.

Kerangka Pemikiran

GAMBAR I.

KERANGKA PEMIKIRAN



Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat sementara terhadap suatu masalah penelitian yang sebenarnya masih lemah (belum tentu kebenarannya) sehingga harus diuji secara empiris (Sulistyastuti:2007).

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara mengenai dua variabel atau lebih mengenai hasil penelitian. Hipotesis berperan sebagai pedoman pelaksanaan penelitian dan membantu peneliti **membuat** rancangan kesimpulan. Adapun hipotesis yang diajukan dan diuji kebenarannya dalam penelitian ini adalah :

- H1: Terdapat pengaruh secara simultan motivasi dan partisipasi **terhadapkinerjakaryawan** pada CV. Pratama Konstruksi Perkasa
- H2: Terdapat pengaruh secara parsial motivasi terhadap kinerja

METODOLOGI PENELITIAN

A. Populasi dan sampel penelitian

Populasi adalah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun dan Effendi 1989). Menurut sugiyono (2009) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Arikunto (2001) menyatakan bahwa subyek kurang dari 100, lebih baik di ambil semua sehingga penelitian merupakan penelitian populasi.Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV. Pratama Konstruksi Perkasa pangkalan baru sebanyak 43 orang.

Sampel merupakan suatu bagian dari populasi, untuk menentukan ukuran sampel pada penelitian ini mengingat jumlah populasi kecil maka dilakukan pengambilan erhadap keseluruhan dari penyebaran kuesioner sebanyak 43 responden dengan tidak memasukan peneliti dan pimpinan atas sesuai jumlah karyawan yang bekerja di CV. Pratama Konstruksi Perkasa pangkalan baru. Pemilihan teknik sampling menggunakan teknik sampling jenuh dikarenakan subjek/objek penelitiannya kurang dari 100 orang maka penelitian ini merupakan penelitian populasi/ sensus (Arikunto : 2001).

B. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

1. Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Menurut Agusyana (2011) Ketepatan hasil dari sebuah pengujian dalam penelitian tergantung dari instrumen penelitian yang digunakan, sedangkan analisis statistika yang digunakan tergantung dari skala pengukuran data yang digunakan.Oleh karenaitu instrumen penelitian harus benar – benar memenuhi persyaratan Validitas dan Reliabilitas.Sebuah instrumen dikatakan valid jika instrument tersebut mampu mengukur apa yang akan diukur.sedangkan instrumen yang memenuhi persyaratan reliabilitas atau handal jika instrumen tersebut menghasilkan ukuran yang konsisten walaupun instrumen tersebut digunakan untuk mengukur berkali n- kali.untuk mendapatkan

instrumen yang *valid* dan handal maka harus dilakukan pengujian.

2. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Untuk menguji validitas konstruk dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor butir pernyataan dengan skor totalnya (Sugiono: 2010). Pengujian validitas ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan jawaban-jawaban pada setiap item pernyataan atau pernyataan yang diberikan responden, yang selanjutnya dibandingkan dengan r_{tabel} . Dalam pengujian persyaratan analisis ini, pengkorelasian yang dimaksud menggunakan koefisien korelasi *person* (*Product Moment Coefficient of Corelation*).Perhitungan rumus *product moment* dapat dilihat pada rumus berikut (Sugiono : 2010):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

- rx_y = Keeratan hubungan
- x = Jumlah skor pernyataan
- y = Jumlah skor total pernyataan
- n = Jumlah sampel yang di uji

Dengan ketentuan :

1. Jika r_{hitung} positif dan $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka variabel tersebut *valid*,
2. Jika r_{hitung} negatif dan $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak *valid*.

3. Uji Reliabilitas

Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuranyang merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrumen pengukuran yang baik. Suatu instrumen dikatakan reliabilitas jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu atau instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *alpha cronbach* (Arikunto: 2001) yaitu sebagai berikut:

$$a = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

- a = Koefisien reliabilitas
- r = Koefisien rata – rata korelasi antar variabel
- k = Jumlah variabel bebas

Kriteria reliabilitas :

1. Jika nilai $a >$ dari 0,60, maka seluruh butir pernyataan reliabel artinya, instrument dapat dan layak digunakan.

2. Jika nilai $a <$ dari 0,60, maka seluruh butir pernyataan tidak reliabel artinya, instrumen tidak layak digunakan.

Peneliti dalam melakukan pengukuran reliabilitas ini menggunakan teknik *reliability analysis alpha* yang dibantu dengan program SPSS versi 22.

4. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisi regresi linier berganda yang berbasis *ordinary least square*(Agusyana :2011).

5. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghozali : 2011). Uji normalitas data dilakukan dengan dua cara yaitu dibuat histogram untuk *distribusi standardized residual*, dan dibuat grafik *normal probability plot* pada setiap model.

6. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar-benar bebas.Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF.Jika hasil perhitungan diperoleh nilai *tolerance* dan nilai VIF untuk masing-masing tahapan penelitian. Jika diketahui bahwa nilai *tolerance* mendekati 1, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas.Demikian juga dengan nilai VIF, ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10 , maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *multicollinearity* antara variabel bebas.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan prosedur dimana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random *continue* berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Dimana variabel bebas yaitu Motivasi dan Partisipasi, didalam mewujudkan variabel terikat yaitu KinerjaKaryawan, maka akan digunakan persamaan regresi berganda, dimana rumus persamaannya sebagai berikut :

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

Dimana :

- a = konstanta
- b_1 = koefisien regresi variabel X_1
- b_2 = koefisien regresi variabel X_2
- X_1 = Motivasi
- X_2 = Partisipasi
- Y = Kinerja Karyawan
- e = error

8. Analisis Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah diketahui nilai *product moment*/korelasi sederhana selanjutnya

dilakukan perhitungan lebih lanjut dengan koefisien determinasi. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Kd = (r^2) \times 100\%$$

Dimana:

Kd = koefisien determinasi

R = koefisien korelasi *product moment* (Sugiyono 2009).

PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Perhitungan validitas dengan teknik korelasi “*product moment*” diperoleh koefisien korelasi butir (*r*-hitung) untuk 10 butir instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 43 orang (n = 43 orang), dengan α = 0.05 didapat *r* tabel 0,301, artinya bila *r*_{hitung} < *r*_{tabel}, maka butir instrumen tersebut tidak *valid* dan apabila *r*_{hitung} > *r*_{tabel}, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (*valid*). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa *r*_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari *r*_{tabel}, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat *valid*. Nilai - nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

a) Variabel Motivasi (X₁)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Motivasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

TABEL 1
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL MOTIVASI (X₁)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	,425	0,301	Valid
2	,658	0,301	Valid
3	,504	0,301	Valid
4	,706	0,301	Valid
5	,578	0,301	Valid
6	,531	0,301	Valid
7	,364	0,301	Valid
8	,623	0,301	Valid
9	,725	0,301	Valid
10	,571	0,301	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Motivasi (X₁) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari *r*_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

b) Variabel Partisipasi (X₂)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Partisipasi dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

TABEL 2
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL PARTISIPASI (X₂)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	,402	0,301	Valid
2	,429	0,301	Valid
3	,588	0,301	Valid
4	,518	0,301	Valid
5	,619	0,301	Valid
6	,489	0,301	Valid
7	,623	0,301	Valid
8	,360	0,301	Valid
9	,388	0,301	Valid
10	,524	0,301	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 2, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Partisipasi (X₂) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari *r*_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

c) Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel 3.

TABEL 3.
REKAPITULASI NILAI r UNTUK UJI VALIDITAS INSTRUMEN PENELITIAN VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Nomor Kuesioner	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	,410	0,301	Valid
2	,401	0,301	Valid
3	,427	0,301	Valid
4	,411	0,301	Valid
5	,432	0,301	Valid
6	,427	0,301	Valid
7	,418	0,301	Valid
8	,430	0,301	Valid
9	,432	0,301	Valid
10	,420	0,301	Valid

Sumber: Data diolah peneliti

Berdasarkan data yang tertera pada tabel 3, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) yang diperoleh rata-rata lebih besar dari *r*_{tabel} dan seluruh instrumen sebanyak 10 butir pernyataan dikatakan *valid*.

Uji Reliabilitas

Reliabel adalah tingkat kepercayaan hasil suatu pengukuran yang merupakan salah satu ciri atau karakter utama instrument pengukuran yang baik. Perhitungan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan

aplikasi SPSS 22 sehingga diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas *Alpha Cronbach*, sebagai berikut :

TABEL 4.
KOEFISIEN RELIABILITAS

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (<i>Alpha</i>)
1.	Motivasi (X_1)	,850
2.	Partisipasi (X_2)	,777
3.	Kinerja Karyawan (Y)	,850

Sumber: Data diolah peneliti

Hasil Koefisien Reliabilitas (*Alpha*) yang tertera pada tabel 4, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas $\alpha >$ dari $\alpha_{correctit}$ $\alpha_{item\ correlation}$ atau suatu variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60 (Imam Ghozali :1995).

Pengujian Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas yang diuji benar - benar bebas , jika nilai VIF yang diperoleh $<$ 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada *multicollinearity* antara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung *tolerance* dan VIF. Berdasarkan perhitungan menggunakan SPSS 22 maka didapatkan hasil sebagai berikut :

TABEL 5.
KOEFISIEN MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Motivasi	,816	1,226
Partisipasi	,816	1,226

Sumber: data diolah peneliti

Dari data tabel diatas hasil perhitungan nilai *variance inflation factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

Pengujian Regresi Berganda

Hasil perhitungan dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22, diperoleh nilai persamaan regresi linear berganda antara variabel bebas X, yaitu Motivasi (X_1) dan Partisipasi (X_2), sedangkan variabel terikat yaitu nilai dari Kinerja Karyawan (Y). Untuk lebih jelasnya nilai-nilai dari koefisien masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel 6 berikut ini :

TABEL 6.
PERHITUNGAN REGRESI
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29,998	5,234		5,731	,000
Motivasi	,308	,109	,132	4,764	,000
Partisipasi	,415	,135	,196	4,134	,000

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel koefisien tersebut di atas, maka nilai persamaan regresi berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 29,998 + 0,308 X_1 + 0,415 X_2$$

(,000) (,000) (,000)

Angka-angka yang terdapat di dalam kurung merupakan besarnya nilai signifikan dari masing-masing variabel bebas dimana koefisien regresi $<$ α (0,05) berarti berpengaruh signifikan. Variabel Motivasi (X_1) dan Partisipasi (X_2) nilainya adalah positif, yang menjelaskan bahwa hubungan tersebut searah dengan Kinerja Karyawan (Y), apabila variabel-variabel bebas tersebut mengalami kenaikan, maka nilai variabel terikat juga akan mengalami kenaikan atau sebaliknya.

Sedangkan nilai intersep dan nilai koefisien dari masing-masing variabel diantaranya Motivasi (X_1), Partisipasi (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) dalam persamaan tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Intersep 29,998 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel Motivasi (X_1) dan Partisipasi (X_2) maka Kinerja Karyawan di CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru adalah 29,998 satuan .
- 2) Untuk Motivasi (X_1) : 0,308 artinya apabila variabel Motivasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja Karyawan sebesar 0,308 satuan.
- 3) Untuk Partisipasi (X_2) : 0,415 artinya apabila variabel Partisipasi meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,415 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Setelah dilakukan perhitungan melalui aplikasi SPSS versi 22 diperoleh koefisien determinasi (*r-square*) sebesar 0,685. Nilai ini dapat didefinisikan bahwa 68,5% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Motivasi dan Partisipasi secara bersama-sama, sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

TABEL 7.
MODEL SUMMARY^b
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
	,828 ^a	,685	,680	3,308	1,467

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data diolah peneliti

TABEL 8.

t_{HITUNG} VARIABEL MOTIVASI (X₁)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,998	5,234		5,731	,000
Motivasi	,308	,109	,132	4,764	,000

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 29,912 + 0,308X_1$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Motivasi akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,308 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,764 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 41 pada α (0,05) sebesar 2,01954. Dengan demikian t_{hitung} (4,764) > t_{tabel} (2,01954), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.

TABEL 9.

t_{HITUNG} VARIABEL PARTISIPASI (X₂)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,998	5,234		5,731	,000
Partisipasi	,415	,135	,196	4,134	,000

Sumber : Data diolah peneliti

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi $Y = 29,912 + 0,415 X_2$. Persamaan ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan 1 satuan Partisipasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,415 satuan.

Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,134 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 41 pada α (0,05) sebesar 2,01954. Dengan demikian t_{hitung} (4,134) > t_{tabel} (2,01954), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di CV.

TABEL 10 .

F_{HITUNG} VARIABEL MOTIVASI (X₁) DAN PARTISIPASI (X₂) SECARA BERSAMA-SAMA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Y)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	95,048	2	47,524	4,343	,000 ^b
Residual	415,830	40	10,943		
Total	500,878	42			

Sumber : Data diolah peneliti

Setelah dilakukan perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 22 diperoleh nilai F_{hitung} 4,343 seperti terlihat pada tabel V.13. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel}

dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 41 pada α (0,05) sebesar 3,23. Dengan demikian F_{hitung} (4,343) > F_{tabel} (3,23), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima demikian juga jika menggunakan membandingkan nilai sign sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama Motivasi dan Partisipasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,764 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 41 pada α (0,05) sebesar 2,01954. Dengan demikian t_{hitung} (4,764) > t_{tabel} (2,01954), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau jika melihat nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Terdapat pengaruh signifikan variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru. Dari hasil perhitungan, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,134 sedangkan t_{tabel} dengan derajat bebas 41 pada α (0,05) sebesar 2,01954. Dengan demikian t_{hitung} (4,134) > t_{tabel} (2,01954), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima atau dari hasil perhitungan dan pengolahan data diperoleh nilai sign sebesar 0,000. Dengan demikian keputusannya jelas H_0 ditolak.
3. Terdapat pengaruh signifikan variabel Motivasi dan Partisipasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru. diperoleh nilai F_{hitung} 4,343 seperti terlihat pada tabel V.13. Sedangkan harga kritis nilai F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 2 dan penyebut 41 pada α (0,05) sebesar 3,23. Dengan demikian F_{hitung} (4,343) > F_{tabel} (3,23), sehingga jelas H_0 ditolak dan H_1 diterima

Saran

1. Untuk meningkatkan motivasi karyawan, selain memberikan insentif atau bonus maka disarankan kepada CV. Pratama Konstruksi Perkasa Pangkalan Baru untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada karyawan sehingga Motivasi para pegawai dapat meningkat dan pada akhirnya mempercepat dalam pencapaian tujuan perusahaan.
2. Menjaga lingkungan kerja yang telah tertanam diperusahaan agar karyawan nyaman salah satu kegiatannya adalah dengan meningkatkan frekuensi family gathering sehingga hubungan antara karyawan akan harmonis
3. Peneliti lain dapat melanjutkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Blecher dan Wibowo (2007:109)
- 2] Dessler (2003:326) *Metode penilaian kerja*
- 3] Hasbun (2001:67) *penilaian kinerja*
- 4] Hendry:2001, *Manajemen*
- 5] Nawawi (2003) *Motivasi Robbins dan Mary 2009*, Jakarta
- 6] Robbins dan Mery Coulter:2009, *Manajemen*.
- 7] Robbins dan Mary Colter:2009, *Pengertian Kinerja*