

e-ISSN. 2580-1236

ISSN. 1693-8224

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 13, No. 2, Oktober 2015

Reaksi Pasar Atas Pengumuman
Corporate Governance Perception Index
Debby Astria dan Kusmawati

Pengaruh Word Of Mouth Marketing dan Harga terhadap
Keputusan Pembelian Konsumen di Toko Kosmetik Linda
Palembang
Nico Sanusi dan Andreas Sarjono

Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas
(Studi pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang
Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012)
Ayu Jenipati

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun pada Koperasi
Songket
Palembang
Maria Fransisca Sri Sulistyawati

Analisis Motivasi Perusahaan Melakukan Audit Lingkungan (Studi
pada Empat Perusahaan yang Terdapat di Kota Palembang)
Noperman Pebrianto dan Dewi Sri

**Universitas Katolik Musi Charitas
Palembang**

ISSN 1693-8224

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 13, No. 2, Oktober 2015

**Reaksi Pasar Atas Pengumuman
Corporate Governance Perception Index
Debby Astria dan Kusmawati**

**Pengaruh *Word Of Mouth Marketing* dan Harga terhadap Keputusan
Pembelian Konsumen di Toko Kosmetik Linda Palembang
Nico Sanusi dan Andreas Sarjono**

**Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas
(Studi pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar
di Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012)
Ayu Jenipati**

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun pada Koperasi
Songket
Palembang
Maria Fransisca Sri Sulistyawati**

**Analisis Motivasi Perusahaan Melakukan Audit Lingkungan (Studi pada
Empat Perusahaan yang Terdapat di Kota Palembang
Noperman Pebriant dan Dewi Sri**

**Universitas Katolik Musi Charitas
Palembang**

ISSN 1693-8224

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 13, No. 2, Oktober 2015

PENANGGUNG JAWAB:

Rektor Universitas Katolik Musi Charitas

KETUA PENYUNTING:

Weny Putri, S.E., M.Si.

PENYUNTING PELAKSANA:

Dr. Candra Astra Terenggana, S.E., M.M.

Agatha Septiana S.R., S.E., M.Si.

Delfi Panjaitan, S.E., M.Si., Ak. BKP., C.A. CPA.

Dr. Hj. Sa'adah Sidiq, S.E., Ak., M.Si.

Weny Putri, S.E., M.Si.

Catharina Clara, S.E., M.Si.

Yohanes Andry Putranto, S.E., M.Sc., Ak.

Lina, S.E., M.Si.

Feby Astrid Kesaulya, S.E., M.Sc.

TATA USAHA:

Dra. Natalia Maria Sri Kusniwati, S.S.

DISTRIBUSI & SIRKULASI:

Sthefani

Lianto Hadinata

Lorencia Agnes

Paulina

Danny Aguswahyudi

ALAMAT REDAKSI:

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat

Universitas Katolik Musi Charitas Palembang

Jl. Bangau No. 60 Palembang 30113

Telp/Fax (0711) 369728 / 321801

www.ukmc.ac.id

e-mail:

jkb@ukmc.ac.id

ISSN 1693-8224

Terbit dua kali setahun setiap Maret dan Oktober

JURNAL KEUANGAN DAN BISNIS

Vol. 13, No. 2, Oktober 2015

Reaksi Pasar Atas Pengumuman *Corporate Governance Perception Index*

Debby Astria dan
Kusmawati.....1-19

**Pengaruh *Word Of Mouth Marketing* dan Harga terhadap Keputusan
Pembelian Konsumen di Toko Kosmetik Linda Palembang**

Nico Sanusi dan Andreas Sarjono.....20-38

**Analisis Pengaruh Manajemen Modal Kerja Terhadap Profitabilitas
(Studi pada Perusahaan Sektor Makanan dan Minuman yang Terdaftar di
Bursa Efek Indonesia Periode 2009-2012)**

Ayu Jenipati.....39-56

**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pengrajin Tenun pada Koperasi
Songket Palembang**

Maria Fransisca Sri Sulistyawati.....57-73

**Analisis Motivasi Perusahaan Melakukan Audit Lingkungan (Studi pada
Empat Perusahaan yang Terdapat di Kota Palembang**

Noperman Pebrianto dan Dewi Sri.....74-91

Indeks.....92

**PEGARUH MOTIVASI TERHADAP
KINERJA PENGRAJIN TENUN PADA KOPERASI SONGKET
PALEMBANG**

Maria Fransisca Sri Sulistyawati⁶
fransiska.lis@gmail.com

ABSTRACT

Research Objectives to determine the Influence of Motivation and Ability Against Performance of Craftsmen Weaving On Songket Cooperative of Palembang. The respondents of this research are weaving craftsmen who are incorporated in songket cooperative and still active in number of 20 people are in Palembang area, while Songket Cooperative is located at Jalan Kerangga Wirasentika Number 73 Palembang. The questionnaire used there are 9 sub variables. Research using empirical method. Data analysis using regression with SPSS .. The result of regression of this research are: Motivation effect on performance with significant 0,05, The result of regression of this research are: Motivation effect on performance with significant 0,05, giving effect 66,2%. The results of this study is expected to be useful and as information for the cooperative as well as members of the cooperative songket weaver craftsmen and for the government and further researchers to preserve the results of cultural products in Palembang.

Keywords: Motivation, Performance

ABSTRAKSI

Tujuan Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Pada Koperasi Songket Palembang. Responden penelitian ini adalah pengrajin tenun yang tergabung dalam koperasi songket dan masih aktif berjumlah 20 orang berada di wilayah Palembang, sedangkan Koperasi Songket berlokasi di Jalan Kerangga Wirasentika Nomor 73 Palembang. Kuesioner yang digunakan ada 9 sub variabel. Penelitian menggunakan metode empirik. Analisis data menggunakan regresi dengan SPSS. Hasil regresi penelitian ini adalah Motivasi berpengaruh pada kinerja dengan signifikan 0,05, memberikan pengaruh 66,2%. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan sebagai informasi bagi pihak koperasi serta anggota koperasi pengrajin tenun songket maupun bagi pemerintah dan peneliti selanjutnya untuk melestarikan hasil produk budaya di Palembang.

Kata kunci : Motivasi, Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan atau industri kerajinan membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi (*motivation*), selain kemampuan (*ability*), karena karyawan

⁶Maria Fransisca Sri Sulistyawati adalah dosen tetap Program Studi Manajemen Universitas Katolik Misi Charitas.

sebagai penentu kesuksesan bagi organisasi maupun individu serta kelompok dalam bekerja, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan kerja ada kaitannya dengan kinerja karyawan. Produktivitas yang rendah lebih banyak disebabkan oleh motivasi dan kemampuan karyawan. Konsekuensi dari kuantitas dan kualitas hasil dari perusahaan songket adalah pengelolaan manajemen perusahaan songket

Berbagai jenis pekerjaan yang tidak dapat dikategorikan sama, sehingga para pengelola perusahaan tidak dapat begitu saja melakukan diskriminasi dalam memilih dan mempekerjakan para pekerja. Pengelola perusahaan dapat memilih pekerja yang sesuai dengan kualifikasi pekerjaan atau disebut juga *Bona Fide Occupational Qualification (BFOQ)* yaitu : “Mengijinkan perlakuan berbeda atas dasar usia, jenis kelamin, agama atau suku bangsa untuk jenis pekerjaan tertentu sesuai persyaratan pekerjaan tersebut untuk mencapai hasil yang efisien dan efektif”. (Wilson Bangun, 2012:56). Sehubungan hal tersebut maka manajemen perusahaan perlu mengamati perilaku karyawan secara individu maupun kelompok, mengamati satu dengan yang lainnya mengapa ada yang lebih produktif dan ada yang tidak. Kajian materi yang melatar belakangi penelitian ini selain dari disiplin ilmu sumber daya manusia juga perilaku organisasi.

Motivasi adalah sangat penting bagi kinerja karyawan meskipun karyawan tersebut mempunyai kemampuan kerja karena motivasi berhubungan dengan kuantitas dan kualitas hasil kerja atau disebut juga kinerja karyawan. Wilson Bangun, menyatakan bahwa “Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi.” (Wilson Bangun, 2012 : 56). Motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. (Mathis & Jackson, 2006). Kemudian Robbins juga menyatakan : “*motivation as the processes that account for on individual's intensity, direction and persistence of effort toward attaining a goal*”. (Robbins 2006:..). Berdasarkan uraian-uraian tersebut maka motivasi dapat bersumber dari diri individu karyawan atau dari dalam diri karyawan yang dikenal dengan motivasi intrinsik. Kemudian motivasi juga dapat bersumber dari luar bukan dari diri individu karyawan tersebut yang dikenal dengan motivasi ekstrinsik.

Pendekatan motivasi bisa dilakukan melalui tiga pendekatan yaitu : “Pendekatan Tradisional, pendekatan hubungan manusia, pendekatan sumber daya manusia dan pendekatan kontemporer”. (Wilson Bangun, 2012 : 314). Teori Porter Lawler menyatakan : “suatu upaya yang bergantung pada nilai penghargaan yang mereka terima ditambah dengan penghargaan yang dirasakan. Prestasi yang dicapai ditentukan oleh upaya yang mereka lakukan, tetapi hal itu sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan karakter individu tentang pekerjaan yang mereka lakukan”. (Wilson Bangun, 2012 : 326).

Karyawan yang merasakan adanya motivasi di dalam lingkungan kerjanya akan tetapi belum tentu mempunyai atau memiliki kemampuan atau keterampilan untuk berkinerja dengan baik atau berkinerja tinggi. Kemampuan adalah : “Bakat seseorang untuk melaksanakan tugas secara fisik atau mental. Keterampilan adalah bakat yang dipelajari yang seseorang miliki untuk melakukan suatu tugas. Mathis mendefinisikan Kinerja adalah : “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang

dilakukan atau tidak dilakukan karyawan, kinerja karyawan adalah hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas *output*; kualitas *output*; jangka waktu *output*; kehadiran di tempat kerja; sikap kooperatif” (Mathis, 2006:78). Sedangkan Penilaian Kinerja menurut Mathis adalah :”Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut” (Mathis, 2002:79). Kinerja sering disebut juga :” *Performance* istilah yang lain adalah *human output* yang dapat diukur dari *productivity*, *absence*, *turnover*, *citizenship*, dan *satisfaction*” (Robbins,2008:27).

Penelitian ini memfokuskan pada pengrajin songket pada KOPSOP yang berlokasi di Jl. Kerangga Wirasentika No.73 Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat II Palembang yang didirikan sejak tahun 1974 dengan badan hukum nomer:001863/BH/Kop Tanggal 10 April 1974. Pada tahun 2002 ada perubahan nomer badan pendirian 001863a/BH/Kop (PAD) pada tanggal 6 Maret 2002. Sampai tahun 2006 anggotanya 25 orang kemudian pada tahun 2013 berjumlah 60 orang tersebar dalam kelurahan 30 ilir Palembang. Pada tahun 2015 mengalami kevakuman untuk kegiatan arisan yang biasanya sebagai wadah berkumpulnya para anggota, yang terdiri dari para ibu-ibu dan remaja putus sekolah. Ketua KOPSOP adalah ibu Emi Halwidah, Bendahara adalah ibu Zainab, dan Sekretaris adalah ibu Imeldasari. Anggota khusus pengrajin tenun yang masih aktif sekitar 15 – 20 orang. Pendidikan Putus Sekolah = 2 orang, SD = 6 orang, SMP = 4 orang dan SMA = 8 orang., Usia penenun 20 tahunan = 3 orang dan yang berusia antara 35 tahun – 45 tahun = 17 orang. Lokasi tempat tinggal penenun di daerah Pemulutan = 3 orang, Betung = 1 orang dan Kerangga Wirasentika / Ilir Barat II = 16 orang.

Koperasi Songket (KOPSOP) adalah badan usaha milik para anggota yang terdiri dari pengrajin kain khas Palembang berupa kain songket dan berbagai souvenir yang bahan baku dan pemasarannya dilakukan oleh koperasi. Produk-produk yang dihasilkan selain kain songket, yaitu gaun dan baju juga souvenir. Hasil produksi tenun songket karya pengrajin tenun Songket semakin mendunia karena telah diperkenalkan ke kancah internasional, misalnya tenun blongsong yang telah diperkenalkan sampai Rumania. Kemudian penjualan ke negara Malaysia paling laris. Songket Palembang karya pengrajin tenun Songket mempunyai kualitas terjamin dengan menggunakan alat tenun tradisional sehingga harganya bisa mencapai Rp 10.000.000,00 untuk kualitas tertentu dari segi bahan kain dan benangnya maka harga menyesuaikan. Produk Songket sering dibawakan dipanggung peragaan di tingkat nasional maupun even-even khusus misalnya Jakarta Fashion & Food Festival 2013 (JFFF).

Kegiatan operasional KOPSOP antara lain :

1. Penjualan bahan baku utama untuk produk songket
2. Melakukan pemasaran hasil produksi anggota koperasi
3. Menyediakan dana bagi anggota dalam membantu permodalan usaha berupa pinjaman.

Mengenai fenomena motivasi kerja bahwa motivasi kerja pengrajin songket cukup baik, antara lain dari segi loyalitas, kerjasama (hubungan kerja), fasilitas lingkungan kerja, kepemimpinan yang ramah dan memberikan tujuan

yang jelas, untuk insentif disesuaikan dengan masa produksi dan penjualan songket, sedangkan balas jasa relatif mengikuti standar yang ditetapkan keaktifan anggota untuk industri kerajinan. Mengenai fenomena penilaian kinerja yang ada bahwa respon terhadap penilaian kinerja menggunakan standar tetapi karyawan masih ada yang mengeluh dan kurang setuju terhadap ketepatan waktu dari hasil kerja, dikarenakan produk songket yang menggunakan alat tradisional masih bergantung pada alat yang mana pengrajin kadang membawa pekerjaan tenunan di rumah dan juga jumlah pembeli musiman atau periodik tertentu misal pada saat musim pernikahan maka banyak pesanan, sehingga songket yang menggunakan mesinpun di produksi oleh pesaing sedangkan koperasi belum mempunyai mesin tenun, untuk membuat tenun mesin yang di prada atau diberi warna keemasan harus memesan dari Jawa dengan menentukan sendiri motifnya hal ini mempengaruhi waktu / masa produksi dan dalam hal pengawasan tanggung jawab disiplin ketepatan pemesanan serta pemberian sanksi peringatan bagi penenun yang melanggar peraturan koperasi merasa kesulitan, maka dalam pelaksanaan tugas penenun diberi kebebasan dan wewenang penuh terhadap tugasnya sesuai dengan uraian kerja yang telah ditetapkan. Penilaian Kinerja pengrajin sudah ada standarnya dan dari hasil wawancara bahwa penilaian kinerja pengrajin cukup memuaskan dari hasil ketelitian, masa penyelesaian tenunan dan lain-lain.

Berdasarkan fenomena yang telah diulas tersebut menjadi ketertarikan penulis untuk melakukan penelitian tentang "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Pada Koperasi Songket di Palembang". Berdasarkan uraian latar belakang, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : "Seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Pada Koperasi Songket di Palembang". Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengkaji Seberapa besar Pengaruh Motivasi Pengrajin Terhadap Kinerja Songket Pada Koperasi Songket Palembang". Manfaat Penelitian: a) Praktis : Bagi pihak Pimpinan (para manajer), hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang berarti dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan sumber daya manusia Pada Koperasi Songket Palembang. Bagi pemerintah, hasil ini diharapkan mampu menjadi bahan kajian untuk meningkatkan motivasi dan kemampuan pengrajin songket di wilayah Palembang dan sekitarnya. b) Teoritis : Hasil ini sebagai buktidan menambah pengetahuan teoritis dan dapat menambah referensi bagi peneliti berikutnya, yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor -faktor lainnya yang dapat berpengaruh terhadap implementasi "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pengrajin Tenun Pada Koperasi Songket di Palembang"

TELAAH TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi

Motivasi (*motivation*) adalah : "sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya". (Robbins, 2008:222) Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Intensitas yang tinggi belum menjamin kinerja karyawan memuaskan jika tidak dikaitkan dengan arah untuk mencapai tujuan yang

menguntungkan organisasi. Menurut Fred Luthans terdiri dari tiga unsur motivasi yakni : "kebutuhan (*need*), dorongan (*drive*), dan tujuan (*goals*). Dorongan ini yang menyebabkan mengapa seseorang itu berusaha mencapai tujuan-tujuan, baik sadar ataupun tidak sadar. Tujuan adalah sesuatu yang ingin dicapai yang berada di luar diri individu misal harapan untuk mendapatkan penghargaan. Orang yang satu berbeda dengan yang lain tergantung pada kemampuannya untuk bekerja juga tergantung pada keinginan mereka untuk bekerja.

Teori Penentuan Tujuan (*goal-setting theory*) menyampaikan bahwa persoalan-persoalan tujuan-tujuan yang spesifik dan sulit, dengan umpan balik, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. (Robbins, 2008:237). Edwin Locke mengemukakan bahwa niat untuk mencapai sebuah tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya tujuan memberi tahu seseorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan. Tujuan yang spesifik memperlihatkan tingkat hasil yang lebih tinggi dari pada tujuan umum maka "lakukan yang terbaik". Mengapa ? Kekhususan dari tujuan itu sendiri tampaknya bertindak sebagai stimulus internal. (Robbins, 2008:238). Penelitian ini sebagai contoh bagaimana mencapai tujuan khusus yaitu memperkenalkan songket Palembang agar diminati masyarakat tidak hanya di tingkat nasional melainkan juga di tingkat internasional. Memperkenalkan songket Palembang dapat melalui berita di media televisi, majalah, koran bahkan sampai mengikuti *event-event* pameran hasil kerajinan, lomba-lomba perancangan dan peragaan busana serta kegiatan pameran industri di dalam negeri maupun di luar negeri.

Kinerja Karyawan, Tujuan dan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja
Mathis menyatakan Kinerja pada dasarnya adalah : " apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen sebagai berikut : Kemampuan bekerja sama, Disiplin, Tanggung jawab, Ketelitian, Loyalitas, Komunikasi, Etika" (Mathis, 2006:238). Kinerja karyawan adalah : "Hal-hal yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk : kuantitas output; kualitas output; jangka waktu output; kehadiran di tempat kerja; sikap kooperatif. Sedangkan Penilaian Kinerja adalah : "Proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut" (Mathis, 2006:78-79). Siagian menyatakan yang dimaksud dengan sistem Penilaian Prestasi Kerja dimana terdapat berbagai faktor yaitu : 1) Pertama; Yang dinilai adalah manusia yang disamping memiliki kemampuan tertentu yang juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan; 2) Kedua; Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistis, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang diterapkan secara obyektif; 3) Ketiga; Hasil penilaian harus disampaikan kepada karyawan yang dinilai" dengan tiga maksud yaitu : a) Dalam hal penilaian tersebut positif menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi dimasa yang akan datang sehingga kesempatan meniti karir lebih terbuka lagi

baginya; b) Dalam hal penilaian tersebut bernilai negatif, karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan demikian dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi hal tersebut; c) Jika seseorang mendapat penilaian obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan kebenarannya sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperoleh. 4) Keempat; Hasil penilaian yang dilakukan secara berkala itu terdokumentasikan dengan rapi dalam arsip kepegawaian setiap orang sehingga tidak ada informasi yang hilang, baik yang sifatnya menguntungkan ataupun merugikan karyawan; 5) Kelima; Hasil Penilaian Prestasi Kerja setiap orang menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi karyawan, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi, maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri, (Siagian, 2006:225).

Tujuan dan Penilaian Kinerja

Siagian (2006:227) menyimpulkan bahwa tujuan dari penilaian kinerja adalah : 1). untuk memberikan imbalan kinerja sebelumnya. 2). untuk memotivasi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang dan informasi-informasi yang diperoleh dari penilaian kinerja dapat dimanfaatkan untuk penempatan, pemberian gaji, promosi, dan penempatan untuk tugas-tugas tertentu. Penilaian kinerja hendaknya yang perlu diperhatikan (Rivai, 2004:321) adalah : 1) Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja. 2) Adanya standar pelaksanaan kerja dengan ukuran yang dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut hendaknya berhubungan dengan hasil-hasil yang diinginkan setiap pekerjaan. Standar pelaksanaan pekerjaan dijadikan alat ukur untuk prestasi kerja menggunakan validitas dan realibilitas. 3) Sistem penilaian yang praktis, mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan baik oleh penilai maupun karyawan yang bersangkutan. Penilaian dapat dilakukan melalui pengamatan langsung dan tidak langsung.

Penilai Kinerja Karyawan

Penilai Kinerja Karyawan biasanya dilakukan oleh Pejabat penilai yang bertindak sebagai atasan langsung dari karyawan dan bisa juga melalui suatu tim penilai yang telah ditentukan dan mempunyai keahlian untuk menilai dan menghitung penilaian, dapat dipercaya dan bersikap lebih obyektif dan biasanya dibantu oleh kepala kepegawaian serta stafnya (Sihotang, 2007:187).

Adapun faktor situasional dari teori path-goal, menyatakan bahwa : Perilaku pemimpin akan menjadi faktor motivasi (misalnya menaikkan usaha-usaha para bawahan) terhadap para bawahan, (Miftah Thoha, 2014:298), jika: 1) Perilaku tersebut dapat memuaskan kebutuhan-kebutuhan bawahan sehingga memungkinkan tercapainya efektivitas dalam pelaksanaan kerja. 2) Perilaku tersebut merupakan komplemen dari lingkungan para bawahan yang berupa memberi pelatihan, dukungan, dan penghargaan yang diperlukan untuk mengefektifkan pelaksanaan kerja. Dan jika tidak dengan cara demikian maka para bawahan dan lingkungannya akan merasa kekurangan.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian memiliki 2 variabel yang terdiri dari satu variabel independen yang terdiri dari variabel Motivasi = X_1 dan satu variabel dependen variabel kinerja karyawan = Y. Berikut ini adalah uraian dari masing-masing variabel :

Variabel Motivasi Kerja (X_1)

Variabel Motivasi kerja menggunakan kuesioner Mas'ud (2004). Variabel ini memiliki 3 item pertanyaan dengan skala Likert. Penjelasan skalanya adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju; nilai 2 untuk jawaban tidak setuju; nilai 3 untuk jawaban kurang setuju; memiliki 2 item pertanyaan dengan skala Likert. Penjelasan skalanya adalah nilai 1 untuk jawaban nilai 4 untuk jawaban setuju, dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Variabel ini menggunakan 6 elemen kinerja karyawan sebagai dimensi pengukuran variabelnya. Elemen kinerja karyawan ini dikemukakan oleh Mathis (2006:238). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen-elemen sebagai berikut :

1. Kemampuan bekerja sama
2. Disiplin
3. Ketelitian
4. Loyalitas
5. Komunikasi
6. Etika

Elemen kinerja ini merupakan komponen penilaian perusahaan dan hasilnya dalam bentuk Penjelasan skalanya adalah nilai 1 untuk jawaban sangat tidak setuju; nilai 2 untuk jawaban tidak setuju; nilai 3 untuk jawaban kurang setuju; nilai 4 untuk jawaban setuju, dan nilai 5 untuk jawaban sangat setuju.

Penelitian Terdahulu

Variabel Motivasi berdampak memperbaiki kinerja sebesar 0,387 (38%) (Koesmono, 2005:173 dalam jurnal Manajemen Kewirausahaan; Vol.9, No.1, UKI Petra Surabaya). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi (Perilaku dan Kepuasan Kerja) dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat RS Swasta Surabaya (Koesmono, 2007:142 dalam jurnal Manajemen Kewirausahaan; Vol.9, No.1, UKI Petra Surabaya).

Pengembangan Hipotesis

Model Persamaan Jalur dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan Analisis Model Persamaan Jalur atau Model Persamaan Satu Jalur atau Model Regresi.

(Sarwono, 2006 : 3, Ferdinan, 2006 : 20). sebagai berikut :

$$Y = PX_1 + PX_2 + \epsilon \quad \text{atau} \quad Y = a + b X_1 + b X_2$$

Keterangan :

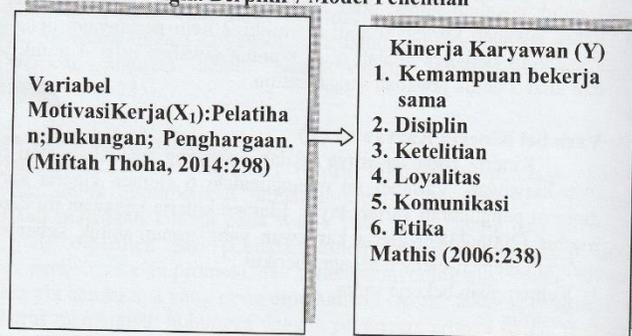
X_1 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

ϵ = Error

b = Parameter atau Konstanta

Gambar 1
Kerangka Berpikir / Model Penelitian



H_0 : Tidak Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menyajikan analisis pengaruh Motivasi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pengrajin Desain penelitian kausalitas atau asosiatif yang memberikan jawaban pada permasalahan yang bersifat hubungan, artinya penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh antara satu variabel dengan atau terhadap satu atau lebih variabel lainnya (Ferdinand, 2006:4). Penelitian ini menggunakan hipotesis dan menggunakan data berdasarkan fakta yang telah dikumpulkan dari hasil jawaban responden sejumlah 20 orang dari populasi sejumlah 20 orang pengrajin songket sebagai anggota koperasi songket (tidak termasuk pimpinan koperasi, Bendahara dan Sekretaris). Penelitian ini dilakukan pada koperasi Songket Palembang. Lokasi perusahaan di Jalan. Kerangga Wirasentika No.73 Kelurahan 30 Ilir Kecamatan Ilir Barat II.

Jenis dan Sumber Data

a) Jenis Data Penelitian yang digunakan: Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Data dikumpulkan dengan menggunakan pernyataan. Semua pernyataan akan menggunakan skala Likert. b) Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Responden yang menjadi populasi, maka data penelitian ini termasuk dalam jenis data primer. Data Sekunder adalah data-data yang diambil dari internet seperti profil dan lainnya.

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan :Kuesioner yang berupa pernyataan yang harus dipilih salah satu jawaban sebagai teknik pengumpulan datanya. Kuesioner akan dibagikan langsung kepada responden dengan cara sensus. Tahap awal dalam pembagian kuesioner adalah menghubungi Pimpinan Koperasi ataupun yang mewakili untuk meminta ijin penyebaran kuesioner kepada karyawan.. Mekanisme penyebaran kuesioner adalah peneliti akan menyerahkan kuesioner kepada pimpinan koperasi songket Palembang atau yang mewakili yang dipilih untuk menjadi enumerator. Enumerator inilah yang akan menyebarkan kuesioner kepada seluruh anggota koperasi khusus Pengrajin Songket Palembang. Enumerator ini akan diberi pengarahan terlebih dahulu oleh peneliti sebelum menyebarkan kuesioner, juga dilakukan observasi dan wawancara dengan Pimpinan Koperasi. Songket Palembang untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan. Wawancara, dilakukan dengan Ibu Emi sebagai pimpinan koperasi atau yang mewakili. Dokumenter, dokumenter yaitu teknik pengumpulan data yang bersumber dari data sekunder misal keadaan fisik dan geografis, jumlah pengrajin, kegiatan koperasi.

Metode Analisis Data

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk menguji instrumen, agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya. Validitas sebuah alat ukur ditunjukkan dari kemampuannya mengukur apa yang seharusnya diukur (Usman,2006:287;Ferdinan,2006:18). Pengujian validitas dilakukan dengan analisa butir. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika koefisien korelasinya $\geq 0,3$ dengan $\alpha 0,05$. Hasil angka dari koefisien korelasi kemudian di bandingkan dengan angka kritik tabel korelasi dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Apabila r hitung $>$ t tabel, maka butir pertanyaan yang digunakan valid. Sebaliknya apabila r hitung $<$ t tabel, maka butir pertanyaan yang digunakan tidak valid. Menggunakan koefisien korelasi spearman melalui program SPSS.

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah nilai yang menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama (Usman,2006:289) Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya. Pengujian reliabilitas akan menggunakan cronbach alpha. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60. Menggunakan *reliability analysis* melalui program SPSS.

Pengujian Hipotesis menggunakan Persamaan Regresi

Pengujian Regresi dengan menggunakan Analisis Model Persamaan Jalur dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu penelitian ini menggunakan Analisis Model Persamaan

Jalur atau Model Persamaan Satu Jalur atau Model Anova (Sarwono, 2006 : 3, Ferdinan, 2006 : 20)

Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan dalam penelitian ini karena model penelitian yang digunakan adalah regresi. Oleh karena itu, data penelitian harus diuji dengan menggunakan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar model regresi yang digunakan tidak bias atau tidak mengandung kesalahan. Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah memiliki distribusi normal (Usman, 2006:315).. Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan tes *kolmogorov-smirnov*, dan plot probabilitas normal. Jika plot linear memperlihatkan data yang bergerak mengikuti garis linear diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan kriteria pengujian adalah sebagai berikut: a) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka data berdistribusi normal. b) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal. Apabila dari hasil pengujian normalitas, diketahui bahwa data penelitian tidak berdistribusi normal, maka data yang tidak berdistribusi normal akan dikeluarkan dari penelitian agar data-data penelitian dapat berdistribusi normal. Data penelitian yang tidak normal akan diketahui dari tabel *casewise diagnostics*. *Casewise diagnostics* adalah data-data sampel yang dapat menimbulkan *error* dalam perhitungan sehingga data tersebut harus dikeluarkan dari penelitian. Menggunakan program SPSS.

Uji Heterokedastisitas,

Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Usman, 2006:135, Umar:216). Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria pengujian sebagai berikut: a) Jika $\text{sig.} > 0,05$, maka tidak terjadi heterokedastisitas. b) Jika $\text{sig.} \leq 0,05$, maka terjadi heterokedastisitas

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dan kelayakan model dilakukan dengan menggunakan uji t dan uji F. Menggunakan program SPSS. Kriteria penyimpulan hipotesis adalah sebagai berikut hasil pengujian hipotesis nol tidak dapat diterima jika nilai p value lebih besar dari tingkat signifikansi 5%. Hasil pengujian hipotesis nol diterima jika nilai p value lebih kecil dari tingkat signifikansi 5%. (Ferdinan, 250-262, Sarwono, 177-185). Hipotesis merupakan dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti, dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan

hasil pengolahan data dengan menggunakan alat SPSS yaitu : “Seberapa besar Pengaruh Motivasi Pada Kinerja Pengrajin Anggota Koperasi Songket Palembang”.

ANALISIS PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Pernyataan Responden

Hasil Uji Validitas.

Uji validitas digunakan untuk menguji instrumen, agar instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuannya, mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian validitas untuk instrumen yang berbentuk skala likert yang paling sering digunakan ialah uji r melalui analisis faktor. Bila koefisien korelasi tiap faktor positif dan besarnya 0,30 keatas maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat, dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$. Hasil dari perhitungan didalam lampiran adalah $> 0,30$ maka butir pernyataan yang digunakan valid. (Ferdinan,2006:18, Puspowarsito,2008:116).

Hasil Uji Reliabilitas.

Uji Reliabilitas digunakan untuk menunjukkan nilai konsistensinya alat ukur dalam mengukur gejala yang sama sehingga hasilnya terpercaya, untuk instrumen yang berbentuk skala likert akan menggunakan cronbach alpha. Jika cronbach alpha hitung lebih besar dari 0,60 maka dinyatakan reliabel. Hasil dari perhitungan didalam lampiran adalah $> 0,60$ maka butir pernyataan yang digunakan reliabel. (Usman,2006:289, Puspowarsito,2008:116).

Hasil Jawaban Responden Variabel Pernyataan Motivasi (X1)

Variabel Mengembangkan Keterampilan (X1.p1).

Berdasarkan hasil jawaban responden pengrajin tenun setuju jika diadakan pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang diadakan oleh koperasi.

Tabel 1
Variabel Menyembangkan KeterampilanKeterampilan (X1.p1)

	X1.p1				KETERANGAN	
		Frekuensi	Persen	Valid Persen		Cumulativ Persen
Valid	4	15	75.0	75.0	75.0	Setuju
	5	5	25.0	25.0	25.0	Sangat Setuju
	Total	20	100.0	100.0	100	

Variabel dukungan masalah teknis dan pribadi (X1.p2)

Berdasarkan hasil jawaban responden pengrajin tenun setuju jika diadakan pengembangan keterampilan melalui pelatihan yang diadakan oleh koperasi.

Tabel 2
Variabel Dukungan Masalah Teknis dan Pribadi (X1.p2)

		X1.p2				KETERANGAN
	Valid	Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulativ Persen	
Valid	4	6	30.0	30.0	30.0	Setuju
	5	14	70.0	70.0	70.0	Sangat Setuju
	Total	20	100.0	100.0	100	

Variabel Balas Jasa (X1.p3)

Berdasarkan hasil jawaban responden perlu adanya perhatian atas balas jasa yang diberikan oleh pimpinan terhadap pengrajin tenun.

Tabel 3
Variabel Balas Jasa (X1.p3)

		X1.p3				KETERANGAN
	Valid	Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulativ Persen	
Valid	4	11	55.0	55.0	55.0	Setuju
	5	9	45.0	45.0	45.0	Sangat Setuju
	Total	20	100.0	100.0	100	

Hasil Jawaban Responden Variabel Pernyataan Kinerja(Y)

Variabel Komunikasi (Y.p1).

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa pengrajin tenun dalam berkomunikasi terjalin dengan baik.

Tabel 4
Variabel Komunikasi (Y.p1)

		Y.p1				KETERANGAN
	Valid	Frekuensi	Per sen	Valid Persen	CumulativP ersen	
Valid	4	11	55.0	55.0	55.0	Setuju
	5	9	45.0	45.0	45.0	Sangat Setuju
	Total	20	100.0	100.0	100	

Variabel Ketelitian dalam Menyelesaikan Tugasnya (Y.p2)

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa pengrajin tenun dalam menyelesaikan tugasnya sudah cukup baik teliti.

Tabel 5
Variabel Ketelitian dalam Menyelesaikan Tugasnya (Y.p2)

Y.p2						
		Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulativ Persen	KETERANGAN
Valid	4	11	55.0	55.0	55.0	Setuju
	5	9	45.0	45.0	45.0	Sangat Setuju
Total	20		100.0	100.0	100	

Variabel Kehadiran di Koperasi (Y.p3).

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa pengrajin tenun untuk menghadiri pertemuan di tempat kerja perlu ada perbaikan.

Tabel 6
Variabel Kehadiran di Koperasi (Y.p3)

Y.p3						
		Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulativ Persen	KETERANGAN
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0	Kurang Setuju
	4	9	45.0	45.0	45.0	Setuju
	5	10	50.0	50.0	50.0	Sangat Setuju
Total		20.0	100.0	100.0	100.0	

Variabel Berbagi Informasi (Y.p4).

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa pengrajin tenun belum semuanya dapat berbagi Informasi.

Tabel 7
Variabel Berbagi Informasi (Y.p4)

Y.p4						
		Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulative Persen	KETERANGAN
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0	Kurang Setuju
	4	9	45.0	45.0	45.0	Setuju
	5	10	50.0	50.0	50.0	Sangat Setuju
Total		20.0	100.0	100.0	100.0	

Variabel Pekerjaan sebagai pilihannya dan betah sebagai pengrajin (Y.p5).
Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa pengrajin tenun ternyata tidak semuanya menenun sesuatu yang menjadi pilihan

Tabel 8
Variabel Pekerjaan Sebagai Pilihannya dan Betah Sebagai Pengrajin (Y.p5)

Y.p5						KETERANGAN
		Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulativ Persen	
Valid	3	1	5.0	5.0	5.0	Kurang Setuju
	4	9	45.0	45.0	45.0	Setuju
	5	10	50.0	50.0	50.0	Sangat Setuju
Total		20.0	100.0	100.0	100.0	

Variabel Masalah Pribadi dan Pekerjaan (Y.p6)

Berdasarkan hasil jawaban responden bahwa pengrajin tenun dapat menyelesaikan masalah pribadi dan pekerjaan sesuai prosedur.

Tabel 9
Variabel Masalah pribadi dan pekerjaan (Y.p6)

Y.p6						KETERANGAN
		Frekuensi	Per sen	Valid Persen	Cumulativ Persen	
Valid	4	11	55.0	55.0	55.0	Setuju
	5	9	45.0	45.0	45.0	Sangat Setuju
Total		20	100.0	100.0	100	

Pengujian Asumsi Klasik Dan Hasil Perhitungan

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual telah memiliki distribusi normal (Usman, 2006:315). Hasil dari pengujian didalam lampiran adalah $> 0,05$ bahwa jika hasil pengujian signifikan lebih besar dari $0,05$ maka dapat dikatakan data memiliki distribusi normal karena bergerak mengikuti garis diagonal.

Uji Heteroskedasitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah homoskedasitas atau tidak heteroskedasitas (Umar 2006:216, Usman 2006:135). Hasil dari pengujian ini didalam lampiran menunjukkan angka signifikan koefisien korelasi $0,14 > 0,05$ angka signifikan maka model regresi ini model regresi yang baik.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ini untuk menarik kesimpulan tentang pernyataan yang diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F.

Hipotesis adalah dugaan sementara terhadap permasalahan yang akan diteliti dan selanjutnya diuji kebenarannya berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 16, Hipotesis sebelum uji bahwa :

Ho : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Hi : Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Analisis regresi linier sederhana, analisis ini digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali 2011:7). Hasil analisis ini dapat dilihat dari hasil perhitungan uji T, uji F dan koefisien determinasi yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel X1 (Motivasi) terhadap variabel Y (Kinerja).

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Simpulan

Setelah melakukan berbagai macam analisis dalam pembahasan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1). Motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan memberikan pengaruh sangat kuat 66 % dengan tingkat signifikan $>0,05$.
- 2). Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa yang sudah setuju karena memuaskan adalah : pengembangan keterampilan melalui pelatihan, dukungan, balas jasa, komunikasi, penyelesaian masalah pribadi, ketelitian.
- 3). Hasil jawaban responden menunjukkan bahwa yang kurang setuju dalam hal : Hubungan dan interaksi, Menghadiri pertemuan, Membagi informasi, Pekerjaan yang sekarang belum menjadi pilihan dalam arti perlu yang lain sebagai tambahan penghasilan.

Saran

1. Motivasi pengrajin tenun berpengaruh positif terhadap kinerjanya meskipun ada beberapa sub variabel pengaruhnya kecil, maka tetap perlu mendapat perhatian dari berbagai pihak.
2. Bagi pihak manajemen koperasi dan anggotanya : Sub-sub variabel yang sudah baik agar tetap dilaksanakan meskipun koperasi pengrajin ini dalam masalah modal dan pemasaran kemungkinan juga masalah sumber daya manusia. Supaya tetap semangat menggerakkan anggotanya yang masih mencintai hasil produk budaya kerajinan tenun songket.
3. Bagi Peneliti yang lain semoga hasil penelitian ini dapat sebagai informasi untuk meneliti faktor lainnya diluar model ini, Bagi saya sendiri sebagai informasi untuk melangkah melakukan penelitian selanjutnya. Meskipun ada keterbatasan peneliti dalam pengambilan data, kesulitan dalam menemui para responden masalah waktu dan kesibukan masing-masing pihak anggota koperasi pengrajin tenun.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Jakarta.
- Ferdinand, Augusty, 2006, *Metode Penelitian Manajemen*, Edisi pertama, UNDIP, Semarang
- Ivancevich, John M., Robert K., Michael T. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Edisi ke tujuh, Erlangga, Jakarta.
- Koesmono T, 2007, *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.9, No.1, Maret, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Koesmono T, 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.9, No.1, Maret, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H., 2006, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Salemba Empat, Jakarta.
- Mas'ud, Fuad, 2004, *survai diagnosis organisasional konsep & aplikasi*, UNDIP, Semarang.
- Robbins, Stephen P., Timothy, 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi XII, Prehalindo, Jakarta. Salemba Empat, Jakarta.
- Siagian, Sondang P., 2006, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sarwono, Jonathan, 2006, *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, Andi, Yogyakarta.
- Sihotang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pradnya Paramita, Jakarta.
- Thoha, Miftah, 2014, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Rajagrafindo, cetakan ke 223, Jakarta.
- Usman, Husaini; Akbar, Setiadi P., 2006, *Pengantar Statistik*, Edisi ke dua, Jakarta, Bumi Aksara.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Communalities

	Initial	Extraction
X1.p1	1.000	.783
X1.p2	1.000	.869
X1.p3	1.000	.886
Y.p1	1.000	.827
Y.p2	1.000	.801
Y.p3	1.000	.910
Y.p4	1.000	.914
Y.p5	1.000	.930
Y.p6	1.000	.741
Extraction Method: Principal Component Analysis.		

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.850	.828	9

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.814 _a	.662	.506	.57095	.662	4.250	6	13	.014	1.969