

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
(Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang)**

Hany Azza Umama

Fakultas ekonomi Universitas Serang Raya

Abstract

Hany Azza Umama, Post Graduate Program of Brawijaya University Malang, Mei, 2006. Work Motivation and Work Ability Impact on Employee Performance (Case Study in Nety Collection Company in Poncokusumo, Kabupaten Malang). Employee performance in an interesting topic and need a constant reexamination since company performance depends on employee performance in the company.

The research aim in to examine the impact of work motivation and work ability on employee performance. The result is expected to give a broader knowledge on human resources management and as reference for further research.

Multiple Regression Analysis was used to analysis the dataset. The research use all employee of Nety Collection Company in Poncokusumo. F-test was applied to test independent variables' impact on dependent variable simultaneously. And t-test was applied to test independent variables' impact on dependent variable partially.

The result shows that the need of existence, relation, growth, physical ability, intellectual ability, emotional and spiritual ability together have significant effect on employee performance. Among all those variable, the need of existence, growth, intellectual ability, emotional and spiritual ability have effect on employee performance partially. On the contrary, the need of relation and physical ability have no significant effect on employee performance. Variable with biggest effect is the need of growth.

In order to increase employee's performance, the company should fulfill the need of existence and growth, increase intellectual ability, emotional ability, and spiritual ability. But most important thing in fulfilling the need of growth because it has the biggest effect on employee's performance.

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi saat ini perusahaan akan dihadapkan pada persaingan yang semakin ketat. Dalam menghadapi persaingan tersebut diperlukan dukungan atau kerjasama dari seluruh bagian dalam organisasi, yang salah satunya adalah dukungan sumber daya manusia (SDM) atau sering disebut juga dengan karyawan.

Keberadaan SDM sangatlah penting bagi suatu perusahaan, karena tanpa SDM segala kegiatan yang ada di dalam perusahaan tidak akan bisa berjalan. SDM merupakan asset yang penting bagi perusahaan yang dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan, oleh karena itu perhatian dari kebanyakan perusahaan ditujukan pada pengelolaan SDM.

Sumberdaya manusia atau karyawan adalah semua orang yang ada dalam perusahaan

yang memiliki karakteristik tugas yang berbeda-beda, untuk membantu terlaksananya kebijakan dan strategi yang ditetapkan guna mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Perusahaan sangat memerlukan SDM untuk melakukan kegiatan-kegiatan perusahaan. Adanya SDM atau karyawan dalam perusahaan akan menuntut perusahaan untuk memperhatikan tentang hal-hal yang dapat memotivasi karyawan untuk melakukan tugas-tugasnya.

Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Memahami motivasi merupakan tugas penting bagi manajer, karena manajer bertindak melalui orang lain. Manajer adalah orang yang mencapai tujuan organisasi melalui orang lain (*getting things done through the others*). Manajer tidak bekerja sendirian. Dengan demikian memahami motivasi yang mendorong seseorang untuk bertindak atau bekerja, penting dilakukan oleh manajer. Pemahaman tersebut merupakan kunci yang mendorong orang lain untuk mengerjakan keinginan manajer agar tujuan organisasi tercapai (Hanafi, 1997:338).

Kecerdasan dan ketrampilan yang digolongkan dalam label ("Kemampuan") harus dipertimbangkan disamping motivasi jika kita akan menjelaskan dan meramalkan dengan akurat kinerja karyawan (Robbins, 2001:186). Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu aktivitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Keberadaan kemampuan tentunya harus diperhatikan pula oleh perusahaan, karena dengan kemampuan seseorang akan mampu menghasilkan produk yang bermutu serta benar-benar mampu bersaing dengan perusahaan lain. Kemampuan terbagi menjadi 3, antara lain kemampuan intelektual, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual (Agustian, 2004^a: 218). Sedangkan menurut Robbins (2001: 46) kemampuan terbagi menjadi dua yaitu kemampuan fisik dan kemampuan intelektual.

Keberadaan motivasi dan kemampuan dari karyawan sangatlah penting karena dapat membentuk kinerja individu yang akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Menurut Robbins (2001:187) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi; $kinerja=f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai, kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Hasil penelitian Koster (2001) menunjukkan bahwa faktor motivasi, kemampuan dan kesempatan pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Secara parsial hanya motivasi dan kemampuan yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Dari penelitian di atas peneliti ingin mengetahui tentang pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap kinerja karyawan, karena salah satu ukuran yang dipakai untuk menentukan kinerja perusahaan adalah produktivitas perusahaan yang pada dasarnya mencerminkan produktivitas pegawai yang ada di perusahaan (Koster, 2001).

Hasil penelitian wagimin *et al.* (2002) menyatakan variabel kebutuhan eksistensi, keterkaitan, pertumbuhan secara bersama maupun parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Berbeda dengan Wagimin *et al.* (2002), hasil penelitian Pribadi (2003) menyatakan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, keterkaitan dan pertumbuhan secara bersama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan secara parsial hanya variabel kebutuhan pertumbuhan yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Banyak penelitian-penelitian terdahulu yang cenderung memisahkan motivasi dan kemampuan untuk mengukur kinerja (di antaranya adalah Schutte *et al.* (2001), Douglas *et al.* (2004), Yunaikha (2004), Adjo (2005), Palombo *et al.* (2005)). Padahal menurut Robbins (2001:187) kemampuan harus dipertimbangkan di samping motivasi, jika kita akan menjelaskan dan meramalkan dengan akurat kinerja karyawan.

Selain itu peneliti juga melihat penelitian dengan judul yang sama, namun variabel kemampuan hanya dilihat berdasarkan kemampuan fisik dan intelektual (penelitian Wagimin *et al.*, 2002). Sedangkan kemampuan emosi dan spiritual tidak dimasukkan. Peneliti ingin memasukkan kemampuan emosi dan kemampuan spiritual karena menurut Agustian (2004^a:65) IQ (*intellectual quotient*) memang penting kehadirannya dalam kehidupan manusia yaitu agar manusia bias memanfaatkan teknologi demi efisiensi dan efektivitas. Juga peran EQ (*Emotional Quotient*) yang memegang peran begitu penting dalam membangun hubungan antar manusia yang efektif sekaligus peranannya dalam meningkatkan kinerja, namun tanpa SQ (*Spiritual Quotient*) yang mengajarkan nilai-nilai kebenaran, maka keberhasilan itu hanya akan melahirkan hilter-hilter baru atau firaun-firaun kecil di muka bumi.

Perusahaan Nety Collection yang berada di Karang Anyar Poncokusumo merupakan perusahaan *furniture* sebagai anak cabang dari perusahaan di Bali. Perusahaan tersebut merupakan perusahaan pengeksport *furniture* ke Australian dan Jepang.

Suatu hal yang sangat menarik untuk dijadikan kajian karena sampai saat ini perusahaan tetap eksis dalam persaingan yang sejenis di luar negeri. Kesuksesan ini tentunya sangat ditentukan oleh peran karyawan dalam menghasilkan produk yang berkualitas. Kualitas produk yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya kinerja yang baik pula. Kinerja yang baik disebabkan karena karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan memiliki kemampuan dalam bekerja.

Berdasarkan pemikiran-pemikiran tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan Nety Collection di Karang Anyar Poncokusumo karena perusahaan ini cukup besar dan berpengalaman dalam mengelola potensi sumber daya yang ada, khususnya sumber daya manusia.

PERUMUSAN MASALAH

1. Apakah gambaran tentang kondisi motivasi kerja (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan), kemampuan kerja (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi, kemampuan spiritual) dan kinerja karyawan pada perusahaan Nety collection di Malang?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara motivasi kerja (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan) dan kemampuan kerja (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi, kemampuan spiritual) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nety collection di Malang?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan) dan kemampuan kerja (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi, kemampuan spiritual) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nety collection di Malang?
4. Apakah ada variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui gambaran tentang kondisi motivasi kerja (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan), kemampuan kerja (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi, kemampuan spiritual) dan kinerja karyawan pada perusahaan Nety collection di Malang
2. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara motivasi kerja (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan) dan kemampuan kerja (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi, kemampuan spiritual) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nety collection di Malang
3. Untuk menganalisis apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan) dan kemampuan kerja (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi, kemampuan spiritual) terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Nety collection di Malang
4. Untuk menganalisis apakah ada variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan

MANFAAT PENELITIAN

1. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pengembangan ilmu, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia
2. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia, dan dapat pula digunakan sebagai pertimbangan dalam pembuatan keputusan khususnya berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan
3. Bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam mengembangkan sumberdaya manusia dapat digunakan sebagai bahan informasi

KAJIAN EMPIRIK

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah:

1. Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan Nety Collection, sedangkan dalam penelitian yang lain tidak demikian. Peneliti menggunakan perusahaan Nety Collection karena perusahaan tersebut berskala internasional, dalam arti perusahaan melayani konsumen luar negeri yaitu masyarakat Australia dan Jepang
2. Dalam penelitian terdahulu hanya memasukkan kemampuan intelektual, namun dalam penelitian kali ini selain memasukkan kemampuan fisik, peneliti juga memasukkan kemampuan intelektual, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual.

Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah:

1. Sama-sama memaparkan tentang motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan
2. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji F dan uji t.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang peneliti lakukan

No	Nama	Variabel Dependent	Variabel Independent	Alat analysis	Hasil
1	Bui (2001)	Performance	Motivation	Uji t	+
2	Koster (2001)	Produktivitas	Motivasi	Regresi berganda	+
			Kemampuan		+
			Kesempatan		-
3	Schutte <i>et al.</i> (2001)	Performance	Emotional Intelligence	Corellation	+
4	Wagimin <i>et al.</i> (2002)	Prestasi kerja	Kebutuhan eksistensi	Regresi berganda	+
			Kebutuhan keterkaitan		+
			Kebutuhan pertumbuhan		+
			Kemampuan intelektual		+
5	Pribadi (2003)	Prestasi kerja	Kebutuhan eksistensi	Regresi berganda	-

			Kebutuhan keterkaitan		-
			Kebutuhan berkembang		+
			Kemampuan teknis		+
			Kemampuan perilaku		-
6	Warsono (2004)	Prestasi kerja	Motivasi kerja	SEM	+
7	Douglas <i>et al.</i> (2004)	Performance	Emotional entellegence	Regresi	+
8	Yunaikha (2004)	Kinerja	Motivasi	Path analysis	+
9	Adjo (2005)	kinerja	motivasi	Path analysis	+
10	Palumbo <i>et al.</i> (2005)	Performance	Ability	Regresi berganda	+
11	Bradley (2005)	Performance	ability	ANCOVA	+

Ket : ada pengaruh (+)

Tidak ada pengaruh (-)

Sumber: kajian penelitian terdahulu

KAJIAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2001:166) motivasi adalah kesediaan atau dorongan untuk melakukan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Motivasi menerangkan mengapa orang-orang berperilaku seperti yang mereka lakukan (Wiratmo, 2001:204)

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seorang karyawan yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku (Gibson *et.al.*,1996:185).

Menurut Handoko (1999: 252) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai kepuasan dirinya.

Dari berbagai pengertian di atas dapat kita ambil suatu kesimpulan bahwa motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang membuat orang tersebut bertindak atau berperilaku tertentu.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori isi sebagai dasar dalam penelitian dengan menggunakan teori motivasi Alderfer (ERG), karena dalam penelitian terdahulu yaitu Wagimin *et al.* (2002) dan Pribadi (2003) sama menggunakan teori ERG, namun hasil penelitiannya saling bertolak belakang, sehingga peneliti menggunakan teori yang sama.

2. Pengertian Kemampuan

Kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas

dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2001:46)

Kemampuan adalah sifat *biological* dan yang bisa dipelajari yang memungkinkan seseorang melakukan sesuatu baik bersifat mental maupun fisik (Gibson *et al.*, 1996:127)

Kemampuan merupakan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan fisik dan mental seseorang (Keithner dan Kinichi, 2003:185)

Kecerdasan terbagi menjadi 3, antara lain kecerdasan intelektual, kecerdasan emosi, kecerdasan spiritual yang disebut dengan meta kecerdasan (Agustian, 2004^a:2018)

Modal	Kecerdasan	Fungsi
Modal materiil	IQ: Kecerdasan rasional	Apa yang saya pikir
Modal social	EQ: Kecerdasan emosional	Apa yang saya rasakan
Modal spiritual	SQ: Kecerdasan spiritual	Siapa saya

Sumber: Zohar dan Marshall (2005:26)

Dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti tentang kemampuan yang dilihat dari kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual.

3. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai *et al.*, 2005:14)

Menurut Gibson *et al.* kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik (Rivai *et al.*, 1994)

Kinerja mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004:339).

Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (o), yaitu kinerja = $f(A \times M \times o)$. Artinya : kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan (Robbins, 1996: 187). Dengan demikian kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu.

Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan merupakan salah satu tolak ukur kinerja individu. Ada tiga kriteria dalam melakukan penilaian kinerja individu, yakni: (a) tugas individu; (b), perilaku individu; dan (c) ciri individu (Robbins, 1996: 260)

KERANGKA KONSEPTUAL PENELITIAN DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Beberapa hasil penelitian dan landasan teori yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja, di antaranya adalah :

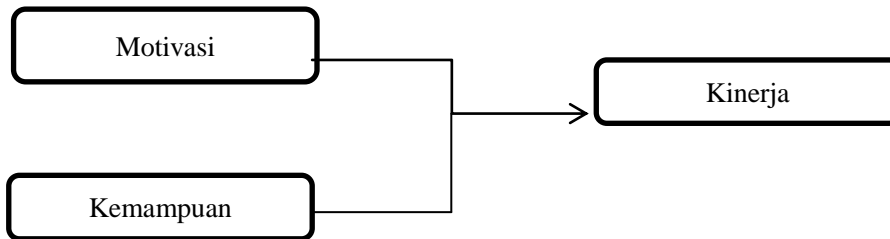
1. Motivasi, meskipun merupakan determinan yang penting dari prestasi, bukanlah satu-satunya faktor. Variabel- variabel lain seperti usaha, kemampuan dan pengalaman sebelumnya juga mempengaruhi kinerja (Gibson *et al.*, 1996:182)
2. Hasil penelitian dari Bui (2001) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja
3. Cara berfikir mengenai kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi; yaitu kinerja = $f(A \times M)$. Jika ada yang tidak memadai kinerja itu akan dipengaruhi secara negatif (Robbins, 2001:187)
4. Hasil penelitian Wagimin *et al.* (2002) menunjukkan bahwa variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan dan kemampuan intelektual secara bersama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Hasil penelitian pribadi (2003) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel independen yang terdiri dari kebutuhan eksistensi, kebutuhan relasi, kebutuhan untuk berkembang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan. Secara parsial kebutuhan berkembang mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kebutuhan eksistensi dan kebutuhan relasi tidak terdapat cukup bukti untuk menyimpulkan bahwa masing-masing variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
6. Hasil penelitian dari Yunaikha (2004) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Adanya pengaruh tidak langsung kompensasi non finansial terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Adanya pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dan landasan teori yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain:

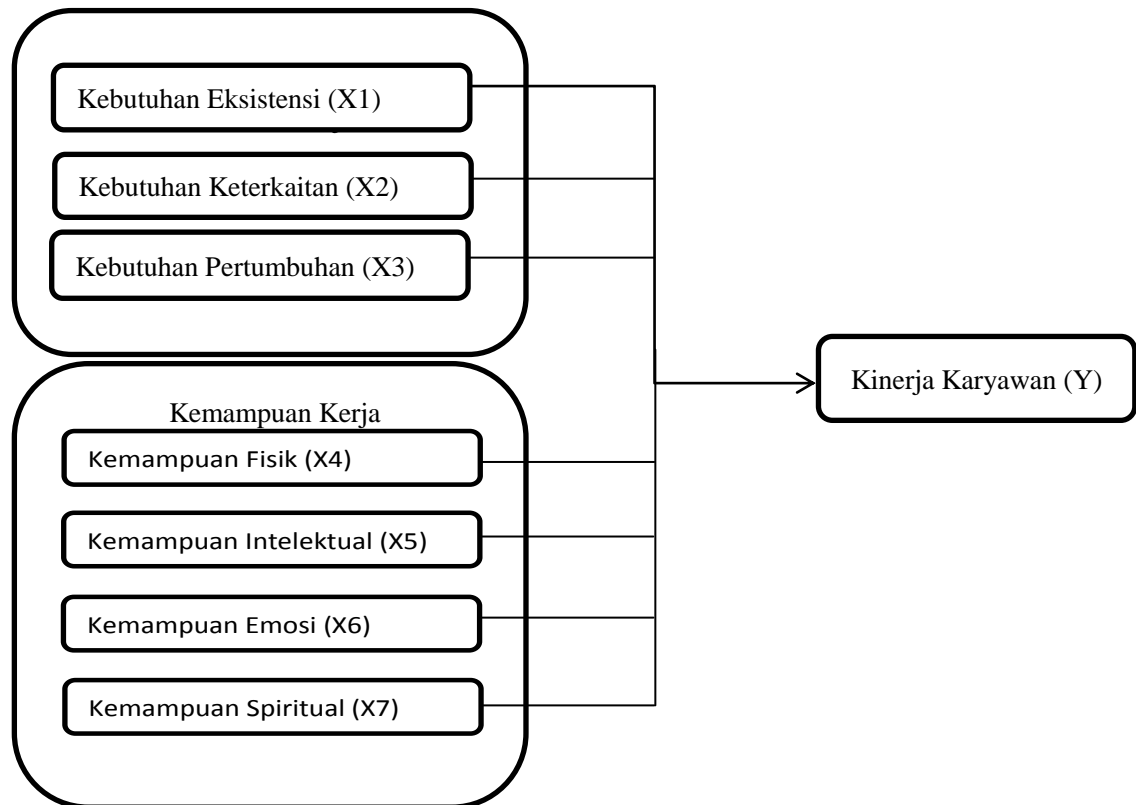
1. Hasil penelitian dari Schutte *et al.* (2001) menyimpulkan bahwa *individuals higher in emotional intelligent would perform better on a cognitive task and that individuals higher in emotional intelligent would perform better on a cognitive task after encountering difficulties in working on a task* (bahwa individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkinerja lebih baik pada tugas *cognitive* dan individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkinerja lebih baik pada tugas *cognitive* setelah menghadapi kesulitan dalam menjalankan tugasnya).
2. Kemampuan akan berpengaruh langsung pada kinerja dan kepuasan seorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan – pekerjaan (Robbins, 2001:77)

3. ESQ (*emotional, spiritual quotient*) power mampu mencetak para top performers (Agustian, 2004^a: lii)
4. Hasil penelitian Palombo *et al.* (2005) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *cognitive ability* dan *task performance*.

Berdasarkan kajian teoritik dan beberapa hasil penelitian, maka dibuat kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar : kerangka Konseptual Penelitian



Gambar: Kerangka Hipotesis Penelitian

HIPOTESIS PENELITIAN

Mengacu pada model hipotesis di atas, maka rumusan hipotesisnya adalah:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan) dan kemampuan (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual) terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi (yang meliputi variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan) dan

kemampuan (yang meliputi variabel kemampuan fisik, kemampuan intelektual, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual) terhadap kinerja karyawan.

3. Variabel kemampuan spiritual memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif (*eksplanatory research*), karena menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perusahaan Nety Collection yang terbagi menjadi dua yaitu karyawan tetap (*finishing*) yang berjumlah 53 orang dan karyawan tidak tetap (borongan) yang jumlahnya selalu berubah-ubah berdasarkan kebutuhan (pada kondisi banyak pesanan ± 250 orang dan pada kondisi sedikit pesanan ± 150 orang).

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai objek penelitian adalah seluruh karyawan *finishing* (karyawan tetap) pada perusahaan Nety Collection di Poncokusumo Kabupaten Malang. Peneliti menggunakan karyawan tetap karena kebijakan perusahaan lebih banyak berdampak pada karyawan tetap.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder, di mana data primer dikumpulkan dari jawaban responden melalui kuisener yang dikirim kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen seperti, jumlah karyawan, struktur organisasi, yang digunakan sebagai data pendukung dalam penelitian.

Untuk mengukur variabel motivasi kerja, peneliti mengembangkan dari Robbins, 2001 yang terdiri dari 21 item pertanyaan. Sedangkan untuk mengukur variabel kemampuan peneliti mengembangkan dari Agustian (2004^b), Zohar dan marshal (2005) yang terdiri dari 21 item pertanyaan. Untuk mengukur variabel kinerja peneliti mengembangkan dari Soeprihanto (2001), Simammora (2004) dan Riduan (2003) yang terdiri dari 14 item pertanyaan.

Untuk skala pengukuran peneliti menggunakan skala linkert dengan skor 1-5 mulai dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisener, wawancara dan studi dokumen. Sedangkan metode analisa yang digunakan oleh peneliti adalah analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil nilai F hitung menunjukkan nilai sebesar 27,412 (signifikan F = 0,000). Jadi F hitung > F table (27,412 > 4,00) atau signifikan F < 5% (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian 1 diterima. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama antara variabel kebutuhan

eksistensi, kebutuhan keterkaitan, kebutuhan pertumbuhan, kemampuan fisik, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 ditolak, karena hanya variabel kebutuhan eksistensi, kebutuhan pertumbuhan, kemampuan intelektual, kemampuan emosi dan kemampuan spiritual yang secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kebutuhan keterkaitan, dan kemampuan fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan memiliki nilai *standardized coefficients beta* paling besar yaitu sebesar 0,452. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja bukanlah variabel kemampuan spiritual tetapi variabel kebutuhan pertumbuhan (hipotesis 3 ditolak).

PEMBAHASAN PENOLAKAN HIPOTESA

Variabel kebutuhan keterkaitan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, tidak signifikannya hubungan ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara terbuka yang dilakukan terhadap pengelola usaha, diketahui bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan *finishing* pada perusahaan Nety Collection dikerjakan secara individu sehingga kurang memerlukan keterkaitan dengan individu lain, disamping itu dari hasil wawancara juga diketahui bahwa hubungan yang baik antara teman kerja ternyata lebih memacu pada banyak waktu bicara dengan teman kerja ketika bekerja, sehingga menghambat pelaksanaan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bila seseorang termotivasi maka dia akan berupaya sekuat tenaga. Tetapi kemungkinan kecil tingkat upaya yang tinggi akan mengarah pada hasil pekerjaan yang menguntungkan kecuali bila upaya itu disalurkan dalam suatu arah yang bermanfaat bagi organisasi itu. Motivasi akan ada ketika kebutuhan individu sesuai (kompatibel) dan konsisten dengan tujuan organisasi. Bila ini tidak terjadi, kita akan memiliki individu-individu yang mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi yang sebenarnya berlawanan dengan kepentingan organisasi. Misalnya beberapa karyawan secara teratur menghabiskan banyak waktu bicara dengan rekan kerja di tempat kerja agar memenuhi kebutuhan social mereka. Memang ada tingkat upaya yang tinggi, hanya saja upaya itu diarahkan secara tidak produktif (Robbins, 2001:166). Dalam hasil penelitian yang dilakukan oleh Pribadi (2003) disimpulkan pula bahwa kebutuhan keterkaitan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Variabel kemampuan fisik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Tidak signifikannya hubungan ini dapat dijelaskan dari hasil wawancara terbuka yang dilakukan terhadap pengelola usaha. Diketahui bahwa kemampuan yang lebih ditekankan pada karyawan *finishing* bukanlah kemampuan fisik, meskipun diketahui segala pekerjaan akan menggunakan kemampuan fisik, namun kemampuan fisik yang diperlukan tidaklah besar. Pekerjaan pada karyawan *finishing* kurang memerlukan kemampuan untuk menggerakkan tangan dengan cepat, kurang memerlukan kemampuan yang tinggi untuk mengulang gerakan yang sama, yang merupakan indikator dari kemampuan fisik.

Kemampuan yang lebih diperlukan pada karyawan finishing adalah kemampuan berkekrativitas untuk menciptakan sebuah produk yang memiliki nilai estetika yang tinggi, sehingga menciptakan suatu keindahan dan menarik untuk dilihat. Hal ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa kemampuan intelektual dan kemampuan fisik khusus yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja dalam suatu pekerjaan, bergantung pada kemampuan yang diminta dari pekerjaan itu (Robbins, 2001: 48). Sementara kemampuan intelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan rumit yang menuntut adanya pemrosesan informasi, kemampuan fisik yang khusus memiliki makna penting untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang kurang menuntut ketrampilan dan yang lebih terbakukan dengan sukses (Robbins, 2001:48). Sedangkan pekerjaan pada karyawan *finishing* bukanlah pekerjaan yang terbakukan karena disesuaikan dengan pesanan yang diinginkan oleh konsumen.

Variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja bukanlah variabel kemampuan spiritual tetapi variabel kebutuhan pertumbuhan (hipotesis 3 ditolak), hal ini terjadi karena pemenuhan kebutuhan yang terkait dengan penghargaan dan aktualisasi diri (variabel kebutuhan pertumbuhan) akan mampu meningkatkan rasa percaya diri, kreativitas dan kebebasan untuk berekspresi yang semua itu sangat berperan penting dalam pekerjaan karyawan *finishing*, di mana karyawan *finishing* dituntut untuk mampu menciptakan produk yang memiliki nilai estetika yang tinggi sehingga kebebasan dalam berekspresi, berkekrativitas, rasa percaya diri sangat diperlukan oleh karyawan. Hasil penelitian ini dilandasi oleh teori yang menyatakan bahwa untuk beberapa orang, menghasilkan produk yang berkualitas barangkali merupakan cara beraktualisasi diri. Sebaliknya, untuk beberapa orang lain, mengembangkan ide baru dan kreativitas baru barangkali merupakan cara beraktualisasi diri (Hanafi, 2001: 343). Hasil penelitian dari Pribadi (2003) menunjukkan bahwa variabel kebutuhan pertumbuhan memiliki pengaruh paling besar terhadap prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adjo, Wildrus.2005. **Pengaruh Praktek Manajemen Sumberdaya Manusia, Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja**. Tesis Pasca Sarjana Universitas Brawijaya.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2004^a. **Rahasia Sukses Membangkitkan ESQ Power**. Cetakan keenam. Jakarta: ARGA.
- Agustian, Ary Ginanjar. 2004^b. **Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ**. Cetakan kedelapan belas. Jakarta: ARGA.
- Bradley, Wray E..2005. Problem Solving Ability and accounting task: Inductive Reasoning and Business Valuation. **Tulsa, OK: School of Accounting and Management Information System**. Wray-Bradley@utul.edu. Diakses tanggal 12-10-2005.
- Bui, Tung. 2001. Impact of Learning Strategies and Motivation on Performance : Study in Web-Based. **Journal of Instructional Psychology**.www.highbeam.com. Diakses tanggal 25-10-2005.
- Douglas, Chaesar; Dwight D Frink dan Gerald R Ferris. 2004. EmotionalIntelligence as a

- Moderator of the Relationship Between Conscientiousness and Performance. **Journal of Leadership and Organizational Studies**, vol. 10, No. 3:2.
- Gibson, James L.; John. M. Ivancevich dan James H. Donnelly.1996.**Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses**. Jilid 1. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hanafi, mamduh M. 1997. **Manajemen**. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPPAMP YKPN.
- Handoko, T. Hani. 1999. **Manajemen**. Edisi 2. Cetakan keempat Belas. Yogyakarta: BPFE.
- Koster, Wayan. 2001. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktifitas Pegawai**. www.depdiknas.go.id
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinichi. 2003. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: Salemba Empat.
- Palumbo, Mark V.;Corey E. Miller; Valerie L. Shalin dan Debra Steele-Johnso. 2005. The Impact of Job Knowledge in The cognitive Ability-Performance Relationship. **HRM Research**, Vol. 10, No. 1: 13-20.
- Pribadi, Udik. 2003. **The Influence of Motivation and Ability on The Job Performance**. Tesis Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Riduan. 2003. **Skala PEngukuran Variabel-Variabel Penelitian**. Bandung: ALFABETA
- Rivai, Veithzal; Dato' dan ahmad FawziMohd. Basri. 2005. **Performance Appraisal**. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi**. Edisi Kedelapan. Jilid 1. Jakarta: PT.Prenhllindo.
- Robbins, Stephen P. 1996. **Perilaku Organisasi**. Jilid2. Jakarta: PT. Prenhllindo
- Schute, Nichola S.; Edward Schuettpez dan Jhon M. Malouff. 2001. Emotional Intelligence and Task Performance. **Academic Research Library**, vol. 20, No. 4:347.
- Simamora, Henry. 2004. **Manajemen Sumberdaya MANusia**. Edisi 3. Yogyakarta:YKPN
- Soeprihanto, John. 2001. **Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan**.Edisi 1. Yogyakarta: BPFE.
- Wagimin, Ign: Bambang Swasto dan Heru Susilo. 2002. **Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Terhadap Prestasi Kerja**. Tesis Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Wiratmo, Masykur. 2001. **Pengantar Kewiraswastaan**. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Yunaikha. 2004. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja**. Tesis Pasca Sarjana Universitas Brawijaya Malang.
- Zohar, Danah dan Ian Marshall. 2005. **Spiritual Capital**. Cetakan 1. Bandung: PT. Mizan.