

HUBUNGAN MOTIVASI KERJA BERBASIS KOMPUTER TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT ANUGERAH RAYA

Ichwan Nugroho

Dosen Tetap Program Studi Teknik Informatika STMIK ERESHA
email : ichwan.nugroho@yahoo.co.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh Motivasi Kerja berbasis komputer (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) baik secara sederhana maupun berganda pada Karyawan PT Anugerah Raya Jakarta. Penelitian ini bersifat kuantitatif eksplanatif. Populasi penelitian sebanyak 74 orang, Sampel 43 orang, dengan Metode Penelitian Survei dan Teknik Stratified Random Sampling. Data penelitian menggunakan kuesioner. Analisis data dengan uji normalitas, homogenitas, linieritas dan multikolinieritas, kemudian dilakukan pengujian Hipotesis dengan Persamaan Regresi (Sederhana dan Berganda), Uji Keberartian (Signifikansi) dan linieritas, Koefisien Korelasi dan Determinasi serta Koefisien Korelasi Parsial, dengan kesimpulan motivasi kerja berbasis komputer memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Korelasi antara Motivasi Kerja berbasis komputer(X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{y1} = 0.526$ dan probabilitas (sig) = 0,000. Nilai $t_{hitung} (6.922) > t_{tabel}$ pada tabel $\alpha 0,05 (2.02)$. Dengan demikian, maka H_0 ditolak karena probabilitas (sig) $0,000 < 0,025$ atau $t_{hitung} (6.922) > t_{tabel} (2.02)$, berarti ada korelasi antara variabel Motivasi Kerja berbasis komputer dengan Kinerja Karyawan. Korelasi antar kedua variabel tersebut signifikan dengan korelasinya sedang ($r_{y2} = 0.526$). Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap Kinerja Karyawan, bila Motivasi Kerja berbasis komputer semakin meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

Kata Kunci: *Motivasi Kerja, Komputer dan Kinerja Karyawan*

1. PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai kinerja adalah permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak-pihak manajemen organisasi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan akan membuat manajemen organisasi dapat mengambil berbagai kebijakan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai agar sesuai dengan harapan organisasi.

Mengingat pentingnya tuntutan kinerja karyawan di perusahaan, Motivasi Kerja berbasis komputer juga menjadi perhatian bagi pengelola organisasi.

Menurut Reksodiprodjo dan Handoko (1996), motivasi merupakan keadaan pribadi dalam seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Sedangkan menurut Asep dan Tanjung (2003), manfaat motivasi adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja meningkat.

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai, maka penggunaan teknologi sangat dibutuhkan untuk percepatan dalam kinerja (Nitisemito, 1999). Pegawai sebagai sumber daya manusia dengan tugas tertentu dalam organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dapat memotivasi kerja, meningkatkan kinerja individu yang pada

akhirnya meningkatkan kinerja organisasi.

Saat ini perkembangan teknologi informasi semakin pesat diiringi perkembangan sistem yang berbasis teknologi. Perkembangan sistem informasi yang berbasis teknologi. Perkembangan sistem ini informasi perlu didukung banyak faktor yang diharapkan dapat memberikan kesuksesan dari sistem informasi itu sendiri yang tercermin melalui kepuasan pemakai sistem informasi. Makanya tidak jarang penggunaan informasi dalam sistem informasi perusahaan hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan dapat bermanfaat sesuai tugas dan kemampuan karyawan.

PT Anugerah Raya merupakan perusahaan pemborong yang bergerak dalam bidang Arsitektur. PT Anugerah Raya didirikan dalam bentuk Perseroan Komanditer pada tahun 1996 dan berlokasi di Pondok Kelapa Jakarta Timur. PT Anugerah Raya dituntut untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi persaingan, salah satunya adalah dengan memperhatikan faktor tenaga kerja. Faktor yang dialami tenaga kerja diantaranya Motivasi Kerja karyawan berbasis komputer, penurunan semangat kerja karyawan, dan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah Motivasi Kerja karyawan berbasis komputer di PT Anugerah Raya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PT Anugerah Raya; Apakah lingkungan kerja PT Anugerah Raya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Raya; Apakah Motivasi Kerja berbasis komputer dan lingkungan kerja karyawan PT Anugerah Raya secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Anugerah Raya?

2. DASAR TEORI

2.1 Motivasi Kerja

Kata motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin *move* (kata dasarnya adalah motif motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian Motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan (Nawawi, 2003).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 2007). Dengan dorongan dimaksudkan agar dapat memberikan desakan yang alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup, dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci terpenting untuk itu tak lain adalah "pengertian mendalam tentang manusia".

Definisi Motivasi kerja adalah kondisi dinamis kebutuhan pegawai dalam bekerja dan melaksanakan tugas.

2.2 Komputer

Secara umum, pengertian Komputer adalah suatu perangkat elektronik yang dapat digunakan untuk mengolah data sesuai dengan prosedur yang telah dirumuskan sebelumnya sehingga menghasilkan informasi bermanfaat bagi penggunanya

Menurut Robert H. Blissmer, pengertian komputer adalah suatu alat elektronik yang mampu melakukan beberapa tugas, yaitu menerima input, memproses input sesuai dengan instruksi yang diberikan, menyimpan perintah-perintah dan hasil pengolahannya, serta menyediakan output dalam bentuk informasi.

Pada dasarnya fungsi komputer sangat beragam, tergantung pada para penggunanya. Mengacu pada pengertian komputer di atas, berikut adalah fungsi utamanya:

1. Data Input.

Komputer dapat menerima informasi atau data dari sumber lain. Data tersebut diterima melalui aktivitas di keyboard, mouse, dari komputer lain atau peralatan lainnya.

2. Data Processing

Salah satu fungsi utama komputer adalah untuk melakukan pengolahan data sehingga menghasilkan output, yaitu berupa informasi. Umumnya, data yang diolah di dalam komputer adalah berbentuk teks, gambar, audio, video, grafik, dan lainnya.

3. Data Output

Fungsi komputer berikutnya adalah untuk menghasilkan output/ informasi setelah melalui proses pengolahan data. Informasi tersebut dapat disajikan melalui monitor, alat printer, dan speaker.

4. Data Storage

Komputer juga dapat berfungsi sebagai tempat untuk menyimpan data sehingga dapat ditemukan dengan mudah dan digunakan kembali. Data tersebut dapat disimpan di dalam memori internal komputer maupun memori eksternal.

5. Data Movement

Fungsi lain dari komputer adalah untuk memindahkan data dari satu komputer ke komputer lainnya atau berbagai alat output lainnya.

2.3 Kinerja

Kinerja sebagai hasil usaha seseorang yang memiliki kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Handoko, 1998).

Menurut (Rivai, 2003) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Mangkunegara (2000) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Lebih lanjut menurut Suyadi Prawirosentono (2008), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam satu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau yang keluar (*outcome*).

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan statistik inferensial. Perhitungan dilakukan berdasarkan rumus-rumus statistik dengan bantuan aplikasi *Statistical Program for Social Science (SPSS) for Windows*, kemudian dilakukan penafsiran terhadap angka-angka yang diperoleh sehingga akan diketahui sejauh mana hubungan antar variable yang diteliti.

Disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dengan analisis menggunakan statistik. Selain itu Sugiyono (2007:7) menyatakan bahwa metode kuantitatif disebut juga metode ilmiah (*scientific*) karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Yang termasuk dalam metode kuantitatif adalah metode penelitian eksperimen dan survey.

Permasalahan yang akan diteliti adalah permasalahan asosiatif dengan bentuk hubungan kausal. Untuk menjawab permasalahan tersebut peneliti memilih metode penelitian survey dengan menggunakan kuesioner. Menurut Irawan (1995:15) yang dimaksud metode survey

adalah metode yang menggunakan kuesioner sebagai instrument utama untuk mengumpulkan data. Survey dilakukan untuk mengadakan pemeriksaan dan melakukan pengukuran terhadap gejala empirik yang diperiksa.

Terkait dengan penelitian ini, survey dilakukan untuk melihat kondisi dan mengetahui pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti. Sebagai variabel bebas adalah Motivasi Kerja berbasis komputer dan lingkungan kerja, sedangkan sebagai variabel terikat adalah kinerja karyawan.

Metode survey pada penelitian ini menggunakan teknik Stratified Random Sampling, dan teknik statistik yang akan digunakan dalam pengolahan data penelitian akan ditentukan dari hasil pengujian normalitas data.

Populasi dalam penelitian ini adalah 74 orang karyawan pada PT. Anugerah Raya, yang terbagi menjadi 4 kelompok atau golongan. Untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Stratified Random Sampling.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji hipotesis dilakukan setelah data memenuhi uji persyaratan analisis dimaksudkan untuk mengetahui apakah hipotesis nol (H_0) ditolak atau diterima pada taraf signifikansi tertentu.

Pengujian hipotesis, analisis yang digunakan adalah analisis regresi sederhana berupa persamaan yang disertai dengan uji keberartian dan uji linieritas, analisis regresi berganda berupa persamaan yang disertai dengan uji keberartian. Analisis korelasi dan determinasi juga digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel disertai uji keberartian (signifikansi), analisis korelasi dan determinasi parsial disertai uji keberartian (signifikansi). Serta analisis kotrelasi berganda disertai uji keberartian (signifikansi) untuk mengetahui seberapa

besar korelasi dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

1. Pengaruh Motivasi Kerja berbasis komputer (X) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Motivasi Kerja berbasis komputer tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Motivasi Kerja berbasis komputer memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kaidah pengujian signifikansi:

- Jika nilai probabilitas (α) $0,05 \leq \text{sig}$ atau jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.

- Jika nilai probabilitas (α) $0,05 \geq \text{sig}$ atau jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana antara Motivasi Kerja berbasis komputer dengan kinerja karyawan mengarah ke arah koefisien regresi sebesar 0,526 dan konstanta sebesar 37,564. Bentuk pengaruh antara Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan regresi sederhana : $\hat{Y} = 37,564 + 0,526 X$.

Persamaan regresi $\hat{Y} = 37,564 + 0,526 X$ menunjukkan jika tidak ada pengaruh motivasi kerja berbasis komputer terhadap kinerja karyawan, maka besarnya kinerja karyawan 37,564 seperti yang ditunjukkan nilai konstanta. Koefisien regresi sebesar 0,526 menunjukkan untuk tiap penambahan satu satuan X (Motivasi Kerja berbasis komputer) akan meningkatkan 0,526 satuan Y

(kinerja karyawan). Peningkatan motivasi kerja berbasis komputer karyawan dalam melaksanakan tugas turut meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

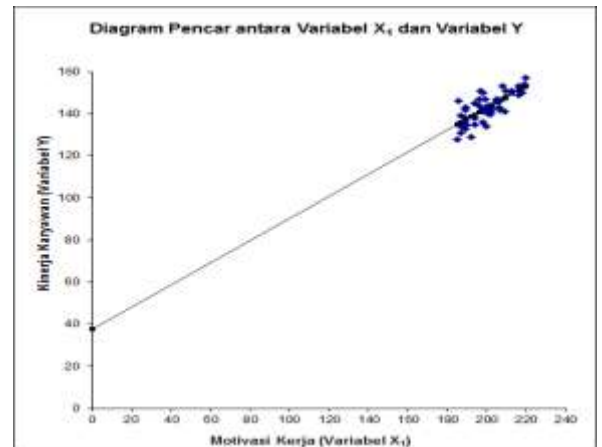
b. Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linieritas

Untuk mengetahui derajat keberartian persamaan regresi $\hat{Y} = 37,564 + 0,526 X$, dilakukan uji F dan diperoleh F_{hitung} sebesar 47,908 serta F_{tabel} dengan derajat bebas pembilang 1 dan penyebut 41 pada α (0,05) sebesar 4,08.

Karena F_{hitung} (47,908) > F_{tabel} (4,08), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi variabel Motivasi Kerja berbasis Komputer (X) signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil perhitungan uji signifikansi dalam hal ini hasil penelitian sangat signifikan. Hal ini menunjukkan Motivasi Kerja berbasis komputer turut mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan. Sehingga hipotesis nol (H_0) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berbasis Komputer (X) tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan ditolak, dan hipotesis yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja berbasis Komputer (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima.

Hasil uji linieritas adalah linier karena sig (0,000) < 0,025. Dalam hal ini pengaruh Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap kinerja karyawan berbentuk linier. Hal ini berarti semakin baik Motivasi Kerja berbasis komputer seorang karyawan semakin meningkat pula Kinerja Karyawan.

Pengaruh tersebut dapat dilihat pada grafik di bawah ini :



Gambar 1
Grafik Pengaruh Motivasi Kerja berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan

$$\hat{Y} = 37,564 + 0,526X_1$$

c. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_0 : Tidak ada pengaruh (korelasi) yang signifikan antara Motivasi Kerja berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Ada pengaruh (korelasi) yang signifikan antara Motivasi Kerja berbasis Komputer terhadap Kinerja Karyawan.

Sebagai dasar pengambilan keputusan adalah :

1. Jika probabilitas > 0,025 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas < 0,025 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Nilai probabilitas adalah α 0,05 / 2 = 0,025, ini disebabkan uji dilakukan dua sisi.

Untuk menguji apakah angka korelasi yang didapat benar-benar signifikan atau dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel, maka perlu dilihat besarnya nilai probabilitas (sig) yang terdapat pada tabel korelasi, sebagai berikut :

Tabel 1
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja berbasis Komputer (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

n	Koefisien Korelasi (r_{y1})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			α	α
8	0	6.9	0,0	0,0
8	.734	22	.70	.02

Hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{y1} = 0.734$ dan probabilitas (sig) = 0,000. Nilai t_{hitung} (6.922) > t_{tabel} pada tabel α 0,05 (2.02).

Dengan demikian, maka H_0 ditolak karena probabilitas (sig) 0,000 < 0,025 atau t_{hitung} (6.922) > t_{tabel} (2.02), berarti ada korelasi antara variabel Motivasi Kerja berbasis komputer dengan Kinerja Karyawan. Korelasi antar kedua variabel tersebut signifikan dengan korelasinya kuat ($r_{y1} = 0.734$). Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja berbasis komputer dengan Kinerja Karyawan, bila Motivasi Kerja berbasis komputer semakin meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan faktor determinasi pengaruh Motivasi Kerja berbasis komputer (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka diperoleh koefisien

determinasi (R^2) sebesar 0,539 atau 53,90 %. Artinya menerangkan bahwa 53,90 % variansi variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja berbasis komputer sebesar 53,90 % melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 37,564 + 0,526X$.

2. Pengaruh Motivasi Kerja berbasis computer (X) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y)

Hipotesis statistik yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Motivasi Kerja berbasis komputer tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Motivasi Kerja berbasis komputer memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kaidah pengujian signifikansi:

- Jika nilai probabilitas (α) 0,05 \leq sig atau jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas (α) 0,05 \geq sig atau jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya signifikan.

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier berganda antara Motivasi Kerja berbasis komputer dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan mengarah ke arah koefisien regresi " b_1 " sebesar 0,371 dan koefisien regresi " b_2 " sebesar 0,323 serta nilai konstanta " a " sebesar 45.043. Dengan demikian bentuk pengaruh antara Motivasi Kerja berbasis komputer (X) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y) ditunjukkan oleh persamaan regresi ganda: $\hat{Y} = 45.043 + 0,371X$.

Persamaan regresi ganda: $\hat{Y} = 45.043 + 0,371X$ menunjukkan bahwa, jika tidak ada pengaruh variabel Motivasi Kerja berbasis komputer (X) secara

bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka besarnya Kinerja Karyawan (Y) adalah 45.043, seperti yang ditunjukkan oleh nilai konstanta (a). Sedangkan koefisien regresi (b₁) sebesar 0,371 menunjukkan bahwa, untuk peningkatan setiap satu satuan Motivasi Kerja berbasis komputer (X) akan meningkatkan 0,371 satuan Kinerja Karyawan (Y), tetap (ceteris paribus). Koefisien regresi (b₂) sebesar 0,323 menunjukkan bahwa, untuk peningkatan setiap satu satuan Lingkungan Kerja (X₂) akan meningkatkan 0,323 satuan Kinerja Karyawan (Y), dengan asumsi variabel Motivasi Kerja berbasis komputer (X) tetap (ceteris paribus).

Artinya, bahwa peningkatan Motivasi Kerja berbasis komputer (X) dalam melaksanakan pekerjaan sama-sama akan turut meningkatkan Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Keberartian (Signifikansi) dan Linieritas

Untuk mengetahui derajat keberartian (signifikansi) persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 45.043 + 0,371 X$ perlu diuji apakah signifikan atau tidak, dengan melihat $F_{hitung} = 31,275$ dan F_{tabel} dengan pembilang 2 dan dk penyebut 40 pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,23.

Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka berarti bahwa persamaan regresi ganda dinyatakan signifikan, karena $F_{hitung} (31.275) > F_{tabel}$ pada $\alpha 0,05 (3.23)$. Sehingga dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai Pengaruh antara Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil persamaan regresi ganda menunjukkan untuk tiap penambahan satu satuan $X = 0,371$ (Motivasi Kerja) terhadap secara bersama-sama akan diikuti oleh penambahan satuan Y (Kinerja Karyawan) sebesar : $X = 0,371$ pada arah sama dengan konstanta 45.043. Artinya bahwa peningkatan Motivasi Kerja berbasis komputer turut mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar

0,694 yang disumbangkan secara jelas, baik oleh variabel Motivasi Kerja.

c. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hipotesis penelitian ini secara lengkap berbunyi :

H_0 : Tidak ada pengaruh (korelasi) signifikan antara Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap Kinerja Karyawan.

H_1 : Ada pengaruh (korelasi) signifikan antara Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap Kinerja Karyawan.

Derajat pengaruh X terhadap Y dapat diperoleh dari besarnya koefisien korelasi ganda. Hasil perhitungan kekuatan pengaruh antara Motivasi Kerja berbasis komputer dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh nilai $R_{y12} = 0,781$, dengan perhitungan yang terdapat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3
Uji Signifikansi Koefisien Korelasi antara Motivasi Kerja berbasis komputer (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

N	Koefisien Korelasi (r_{y12})	t_{hitung}	t_{tabel}	
			α 0,0 1	α 0,0 5
8	0	31.2		
8	.781	75	.70	.02

Nilai $t_{hitung} (31.275) > t_{tabel}$ pada $\alpha 0,05 (2.02)$. Hal ini berarti bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya korelasi positif dan signifikan, dengan tingkat korelasinya kuat karena $R_{y12} (0,781) > 0,05$ dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Dengan demikian, terbukti bahwa ada korelasi yang searah dan signifikan antara Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap Kinerja Karyawan. Peningkatan kualitas kedua variabel independen tersebut akan turut memberikan pengaruh positif terhadap variabel terikat, yaitu berupa peningkatan Kinerja Karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan kajian teoritik hubungan antara motivasi kerja berbasis komputer (X) signifikan terhadap Kinerja Kerja karyawan. Hasil uji signifikansi harga F_{tabel} pada α 0,05 sebesar 4,08, sedangkan F_{hitung} sebesar 47,908. Karena F_{hitung} (47,908) > F_{tabel} (4,08), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis penelitian Motivasi Kerja berbasis Komputer (X) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) diterima. Bila Motivasi Kerja berbasis komputer semakin meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan, hal ini ditunjukkan dari hasil uji linieritas adalah linier karena sig (0,000) < 0,025. Dalam hal ini pengaruh Motivasi Kerja berbasis komputer terhadap Kinerja Karyawan berbentuk linier pada persamaan $\hat{Y} = 37,564 + 0,526 X$. Untuk tiap penambahan satuan X (Motivasi Kerja berbasis komputer) akan menambah 0,526 satuan Y (Kinerja Karyawan).

Korelasi antara Motivasi Kerja berbasis komputer (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dari hasil uji signifikansi koefisien korelasi diperoleh nilai $r_{y1} = 0.526$ dan probabilitas (sig) = 0,000. Nilai t_{hitung} (6.922) > t_{tabel} pada tabel α 0,05 (2.02). Dengan demikian, maka H_0 ditolak karena probabilitas (sig) 0,000 < 0,025 atau t_{hitung} (6.922) > t_{tabel} (2.02), berarti ada korelasi antara variabel Motivasi Kerja berbasis komputer dengan Kinerja Karyawan. Korelasi antar kedua variabel tersebut signifikan dengan korelasinya sedang ($r_{y2} = 0.526$). Hal ini terbukti bahwa terdapat pengaruh antara motivasi kerja berbasis komputer terhadap kinerja karyawan, bila Motivasi Kerja berbasis komputer semakin meningkat maka akan meningkatkan pula Kinerja Karyawan.

Berdasarkan koefisien determinasi (R^2), Motivasi Kerja berbasis komputer (X) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,539 atau 53,90 %. Artinya menerangkan bahwa 53,90 %

variansi variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Motivasi Kerja berbasis komputer sebesar 53,90 % melalui persamaan regresi $\hat{Y} = 37,564 + 0,526X$.

DAFTAR PUSTAKA

- Grant, (2008), Does Intrinsic Motivation Fuel the Prosocial fine (dalam journal of Applied Psychology 93,48-68).
- Handoko, T Hani, 1998. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rasdakarya. Bandung
- Martoyo, Susilo, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE. Yogyakarta.
- Motowildo, 2003. (dalam journal of Applied Psychology 93,48-58).
- Munandar, Ashar Sunyoto, 2001, *Psikologi Industri dan Organisasi*, Universitas Indonesia, Jakarta
- Nawawi, Hadari, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisesmito Alex, S. 2002. *Manajemen Personalia*, Jakarta, Ghalia
- Indonesiatio Sentono, Suyadi, 2008, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Ketiga, Yogyakarta, BPFE.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksana Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil.
- Robert H. Blissmer 1985-1986, "*Computer Annual, An Introduction to Information Systems (2nd Edition)*", John Wiley & Sons
- Simamora, Henry. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit STIE YKPN. Yogyakarta.
- Subhan. 2003. *Pengaruh Insentif Terhadap Prestasi Guru dan Karyawan*, SMAN 2 Sidoarjo.

- Sudarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung. Bandung. Manar Maju
- Swastha Basu. 1997. *Pengantar Bisnis Modern*. Edisi III, Liberty Yogyakarta.
- Toha, Mifta. 1996. *Kepemimpinan Dalam Manajemen Suatu Pendekatan Perilaku*. Penerbit CV Rajawali. Jakarta.
- Widagdo, Bambang dan Herman Julianto. 1998. *Manajemen dan Motivasi* Penerbit PT. Pembangunan. Jakarta.