

EFFECT OF MOTIVATION AND MANAGERIAL ABILITY TO PERFORMANCE EMPLOYEE OF PT. STAR ALLIANCE INTIMATES SEMARANG

Hidayah ¹⁾, Muh. Mukeri Warso ²⁾, Andi Tri Haryono ³⁾

¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

^{2), 3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

Abstracts

Employee performance is the result or employee performance assessed in terms of quality and quantity based on labor standards set by the company. Performance (performance) is influenced by three factors: individual factors which consists of capabilities and skills, backgrounds and demographics. This study aimed to determine the effect of motivation and managerial ability on the performance of employees of PT. Star Alliance Intimates.

The population in this study were employees of PT. Star Alliance Intimates, amounting to 318 people, with a sample of 123 people with a simple random sampling technique. Analysis of the data used to test the validity and reliability, the classical assumption test, multiple regression analysis and t-test and F test

The results showed no significant positive effect of the variable motivation on employee performance in PT. Star Alliance Intimates, with a regression coefficient of 0.321 and t value (3.746) > t table (1.960). There was a significant negative effect of variables on the performance of managerial ability of employees of PT Star Alliace Intimates, with a regression coefficient of 0.569 and t value (9.043) > t table (1.960). There was a significant effect of the variable motivation and managerial ability on employee performance in PT. Star Alliace Intimates, the calculated F value (51.832) > F table (3.07) and sign (0.000) < sign α (0.05). Advice can be given should the PT. Star Alliance Intimates increase employee motivation to reward or additional compensation if the employment targets set.

Keywords: motivation, managerial ability, performance

Abstraks

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja (performance) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan manajerial terhadap kinerja karyawan PT. Star Alliance Intimates.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Star Alliance Intimates yang berjumlah 318 orang, dengan sampel 123 orang dengan teknik simple random sampling. Analisis data yang digunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan uji t serta uji F.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif signifikan dari variabel motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Star Alliance Intimates, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,321 dan nilai $t_{hitung} (3,746) > t_{tabel} (1,960)$. Ada pengaruh negatif signifikan dari variabel kemampuan manajerial terhadap kinerja karyawan PT Star Alliace Intimates, dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,569 dan nilai $t_{hitung} (9,043) > t_{tabel} (1,960)$. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan kemampuan manajerial terhadap kinerja karyawan di PT. Star Alliace Intimates, dengan nilai $F_{hitung} (51,832) > F_{tabel} (3,07)$ dan $sign (0,000) < sign \alpha (0,05)$.

Saran yang dapat diberikan hendaknya pihak di PT. Star Alliance Intimates meningkatkan motivasi karyawan dengan pemberian reward atau kompensasi tambahan jika mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Kata Kunci : motivasi, kemampuan manajerial, kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan, berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Setiyawan & Waridin, 2006:124).

Kinerja (*performance*) dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu

faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi. Faktor ke dua yaitu faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, attitude (sikap), *personality* (kepribadian), pembelajaran, dan motivasi. Faktor ke tiga adalah faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design (Mangkunegara, 2005: 14).

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hakim, 2006:147).

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan

dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 146).

Menurut Suharto dan Cahyono (2005), salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana faktor motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Semakin kuat motivasi

kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya (Rivai, 2004:145).

Kemampuan manajerial adalah kemampuan untuk mengatur, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan organisasi, tak soal apakah organisasi itu kecil atau besar. Dalam organisasi yang besar, kesempatan manajer untuk mengadakan kontak dengan seluruh bawahan relatif kecil sekali. Lebih-lebih dalam organisasi yang besar ruang lingkup operasinya nasional atau internasional, dimana kegiatan mengintegrasikan, mengkoordinasikan dan menggerakkan para bawahan oleh *team leader* sebagai manajer puncak dilakukan melalui pendelegasian wewenang kepada manajer menengah dan manejer pengawas (Supadi, 2013:116).

Kemampuan manejerial itu sendiri adalah sesuatu yang tidak given. Kemampuan itu lahir dari suatu proses yang panjangnya yang

terjadi secara berlahan-lahan melalui proses pengamatan dan belajar. Bukti dari kemampuan manajerial adalah sejauh mana team kerja mereka mampu berkinerja secara optimal. Dalam hal ini *team leader* pimpinan di semua tingkatan haruslah mampu menunjukkan bahwa mereka sanggup dekat secara emosional pada bawahan sehingga bawahan memberikan dukungan dengan komitmen yang kuat pada team kerjanya (Supadi, 2013:125).

Adanya kinerja manajerial yang dihasilkan merupakan bukti bahwa mereka mampu memahami secara jelas kinerja yang diharapkan dari kegiatan mereka. Kinerja tentu yang diharapkan dari manajer akan menentukan peran yang disandang oleh team leader. Kinerja dan peran yang diharapkan dari *team leader* akan menentukan bakat dan kemampuan apa yang diperlukan untuk mewujudkan kinerja melalui peran yang dimiliki oleh *team leader* tentang peran mereka yang tidak akan menghasilkan kinerja tertentu yang diharapkan dari mereka, jika tidak disertai dengan usaha keras (Supadi, 2013:125).

PT. Star Alliance Intimates merupakan salah satu perusahaan garment yang berkembang pesat di kawasan Kota Semarang. Seiring dengan semakin banyaknya berdiri perusahaan konveksi di Kota Semarang baik yang dalam skala besar maupun kecil seperti PT Star Alliance Intimates yang menuntut manajemen untuk memperhatikan pelayanan kepada konsumennya, terutama kualitas dan kuantitas hasil produksi. Terkait dengan kualitas dan kuantitas pemenuhan pesanan konsumen adalah kinerja karyawan dalam memenuhi target produksi.

Hasil studi pendahuluan dari peneliti sebagai karyawan PT. Star Alliance Intimates ditemukan kinerja karyawan mengalami fluktuatif, di mana sebagian besar target produksi yang ditetapkan tidak dapat tercapai sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Berikut disajikan data penurunan kinerja perusahaan untuk beberapa departemen packing di PT. Star Alliance Intimates.

Kinerja yang dihitung berdasarkan persentase capaian target produksi. Target yang ditetapkan oleh perusahaan setiap

harinya adalah 1152 pcs, dimana perusahaan melakukan perhitungan capaian target setiap hari terhadap masing-masing karyawan. Penilaian kinerja karyawan dalam penelitian ini di hitung jumlah produksi pada bulan semester 1 (Juni) dan semester 2 (Desember).

Hasil pengumpulan data diperoleh capaian target produksi rata-rata untuk tahun 2011 sebesar 81,5% dan meningkat pada tahun 2012 menjadi 100,0%. Namun demikian pada tahun 2013 capaian produksi mengalami penurunan menjadi 99,5%. Data tersebut menunjukkan kinerja karyawan PT. Star Alliance Intimates belum optimal. Disisi lain pihak PT. Star Alliance Intimates sudah berupaya untuk meningkatkan motivasi karyawan dengan memberikan kesempatan promosi ke bagian yang lebih nyaman. Perusahaan juga memberikan pembinaan untuk mencapai target berupa peningkatan kemampuan manajemen waktu kerja. Namun demikian, berdasarkan data yang diperoleh ternyata masih sering terjadi keterlambatan produksi. Keterlambatan produksi tersebut

membawa dampak negatif terhadap pendapatan perusahaan.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin “*movere*” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Malayu S.P Hasibuan, 2006: 141). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.

Kemampuan Manajerial

Manajemen oleh para ahli dibagi atas beberapa fungsi. Pembagian fungsi-fungsi manajemen ini tujuannya adalah supaya sistematika urutan pembahasan lebih teratur, agar analisis pembahasan lebih mudah dan lebih mendalam. Dan untuk menjadikan pedoman pelaksanaan proses manajemen bagi

manajer. Perlengkapan fungsi–fungsi manajemen diakui oleh para ahli berbeda. Namun kenyataannya itu tidaklah menjadi permasalahannya terhadap proses pencapaian tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Dalam menjalankan usahanya, seorang manajer dituntut untuk memiliki kemampuan keterampilan dalam mengelola sumber-sumber yang ada dalam perusahaannya, terutama kemampuan mengkombinasikan sumber daya manusia dan alam diwujudkan dengan menjalankan fungsi–fungsi manajemen.

Kinerja

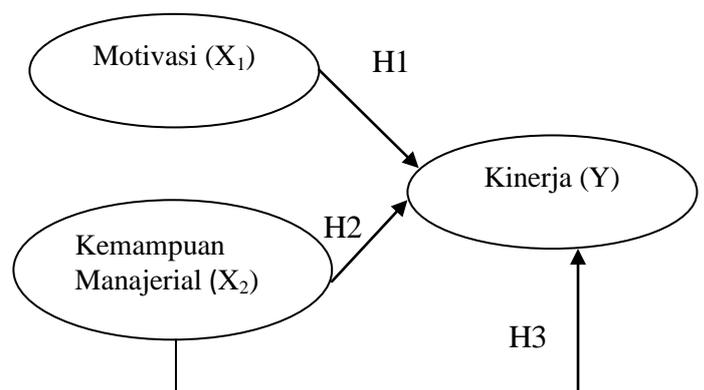
Istilah kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang sering diartikan oleh para cendekiawan sebagai “penampilan”, “unjuk kerja”, atau “prestasi” (Yeremias T. Keban, 2004 : 191). Secara etimologis, kinerja adalah sebuah kata yang dalam bahasa Indonesia berasal dari kata dasar “kerja” yang menerjemahkan kata dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sehingga pengertian kinerja dalam organisasi

merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (www.wikipedia.com).

Sedangkan Suyadi Prawirosentono (1999:2) mendefinisikan kinerja sebagai performance, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis



Hipotesis

H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Star Alliance Intimates Semarang.

H2 : Kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Star Alliance Intimates Semarang.

H1 : Motivasi dan kemampuan manajerial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Star Alliance Intimates Semarang.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel dependen atau terikat, dalam penelitian ini adalah kinerja.
- b. Variabel independen atau bebas, dalam penelitian ini adalah motivasi dan kemampuan manajerial .

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan wilayah, individu, obyek, gejala atau peristiwa untuk mana generalisasi suatu kesimpulan dikenakan (Hadi, 2003:145). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Star Alliance Intimates yang berjumlah 176 orang.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bias mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Simple Random Sampling*, dimana semua populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel.

Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (multikolinieritas, heteroskedastisitas dan normalitas data), regresi linier berganda, uji hipotesis (uji t dan F) dan uji koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai *Corrected Item - Total Correlation* pada *output Cronbach Alpha*) dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-k$. Apabila r hitung $>$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan valid demikian pula sebaliknya bila r hitung $<$ r tabel, berarti pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 1: Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Ket.
Motivasi (X_1)	$X_{1.1}$	0,563	0,176	Valid
	$X_{1.2}$	0,513	0,176	Valid
	$X_{1.3}$	0,659	0,176	Valid
	$X_{1.4}$	0,446	0,176	Valid
Kemampuan manajerial (X_2)	$X_{2.1}$	0,398	0,176	Valid
	$X_{2.2}$	0,671	0,176	Valid
	$X_{2.3}$	0,670	0,176	Valid
	$X_{2.4}$	0,763	0,176	Valid
Kinerja (Y)	Y_1	0,693	0,176	Valid
	Y_2	0,751	0,176	Valid
	Y_3	0,616	0,176	Valid
	Y_4	0,611	0,176	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Hasil analisis dari butir pertanyaan dari variabel penelitian menunjukkan koefisien validitas berkisar antara 0,398 sampai 0,763 sedangkan nilai dari r_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan jumlah sampel 123

responden sebesar 0,176. Terlihat bahwa koefisien validitas seluruh butir pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang digunakan dalam variabel penelitian adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Nunnally (dalam Ghozali, 2005:149) suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $>$ 0,60.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Batas	Keterangan
Motivasi	0,748	0,60	Reliabel
Kemampuan manajerial	0,805	0,60	Reliabel
Kinerja	0,835	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

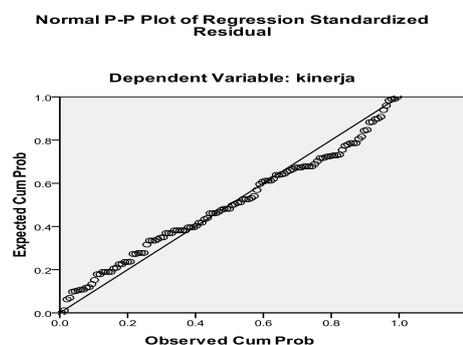
Hasil analisis faktor pada seluruh butir pertanyaan dari variabel penelitian, baik meliputi variabel bebas (X_1 dan X_2) dan variabel terikat (Y) menunjukkan koefisien *cronbach alpha* berkisar antara 0,748 sampai 0,835. Tampak bahwa nilai tersebut berada di atas nilai yang disyaratkan yaitu sebesar 0,60. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa rangkaian soal yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 2 : Uji Normalitas



Berdasarkan hasil grafik *normal P-Plot* pada gambar 3 dan 4, tampak bahwa titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mendekati garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke

pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:125).

Tabel 3 : Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
motivasi	.990	1.010
kemampuan manajerial	.990	1.010

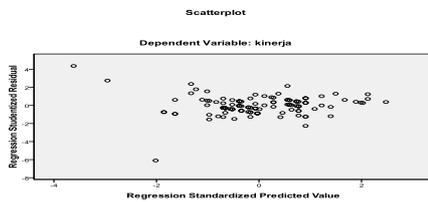
Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Dari tabel 3 terlihat bahwa nilai *tollerance* mendekati satu untuk semua variabel dan nilai VIF berada di sekitar satu, dengan demikian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolonieritas di dalam model. Pengujian multikolonieritas dengan menggunakan VIF dan *tollerance* sesuai dengan pendapat Santoso (2003:124).

c. Uji Heterokedastisitas

Dari hasil diatas terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (*variance* bersifat homogen), dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Gambar 3: Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil diatas terlihat bahwa data menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola yang dapat memberikan arti (*variance* bersifat homogen), dengan demikian disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi klasik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menginterpretasikan koefisien variabel bebas (independen) dapat menggunakan *unstandardized coefficients*, karena data yang digunakan adalah berskala rasio murni, dan memiliki nilai nol mutlak. Selain itu *Unstandardized beta* dapat digunakan bila satuan pengukuran adalah sama, misalnya semua dalam Rupiah (Rp), liter, cm dan berbagai satuan lainnya.

Tabel 4: Analisis Regresi Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.276	1.758		1.295	.198
	motivasi	.321	.086	.252	3.746	.000
	kemampuan manajerial	.569	.063	.608	9.043	.000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Persamaan regresi yang mencerminkan pengaruh antara variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 2,276 + 0,321 X_1 + 0,569X_2$$

Pengujian Hipotesis

- Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Nilai t hitung motivasi 3.746 > 1,979 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

- Kemampuan manajerial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Nilai t hitung kemampuan manajerial 9.043 > 1,979 dengan tingkat signifikansi 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

- Motivasi dan kemampuan manajerial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Nilai F hitung adalah nilai F hitung $51,832 > F$ tabel $3,070$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < \text{sign } \alpha$ $0,05$, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi dan kemampuan manajerial secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mencari kontribusi variabel motivasi (X_1) dan kemampuan manajerial (X_2) terhadap kinerja (Y).

Tabel 5: Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.681 ^a	.463	.455	1.97055

Sumber : Data primer yang diolah, 2014

Tabel 5 menunjukkan besarnya nilai determinasi (Adj.R^2) hasil hitung adalah sebesar $0,455$. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

motivasi (X_1) dan kemampuan manajerial (X_2) dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel kinerja (Y) sebesar $45,5\%$, di mana sisanya yaitu sebesar $55,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain di luar penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Star Alliace Intimates. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel motivasi (X_1) adalah sebesar $0,321$ dan nilai t hitung ($3,746$) $>$ dari pada t tabel ($1,979$), artinya jika motivasi semakin meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat.
2. Kemampuan manajerial terhadap kinerja karyawan PT. Star Alliace Intimates. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi untuk variabel kemampuan manajerial (X_2) adalah sebesar $0,569$ dan nilai t hitung ($9,043$) $>$ dari pada t tabel ($1,979$), artinya jika kemampuan manajerial semakin baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

3. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi dan kemampuan manajerial terhadap kinerja karyawan di PT. Star Alliace Intimates. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung (51,832) > F tabel (3,070) dan sign (0,000) < sign α (0,05), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh antara variabel motivasi dan kemampuan manajerial terhadap kinerja secara bersama-sama.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh maka perlu kiranya peneliti memberikan beberapa saran diantaranya pihak di PT. Star Alliace Intimates hendaknya meningkatkan motivasi kerja karyawannya. Upaya yang dapat dilakukan antara lain :

1. Memberikan kepada pekerja keterangan yang mereka perlukan untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang baik.
2. Memberikan Kesempatan Umpan Balik Secara Teratur
3. Meminta masukan dari karyawan dan melibatkan

mereka di dalam keputusan yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

4. Membuat saluran komunikasi yang mudah dipergunakan, sehingga karyawan dapat menggunakannya untuk mengutarakan pertanyaan /kehawatiran mereka dan memperoleh jawaban.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Dwiyanto 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik*. Cetakan ke Tiga. Yogyakarta:Gajah Mada University Press.
- Ghozali, 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hadi, 2003. *Metodologi research Jilid 1*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hakim, 2006. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*, Jurnal Riset Bisnis Indonesia. Vol.2. No.2

- Hamzah B. Uno, 2008. *Teori Motivasi Dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumiaksara
- Hessel Nogi 2005. *Manajemen Publik*. Jakarta: Gramedia Widia
- Keban, 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu*, Yogyakarta : Gava Media
- Malayu S.P Hasibuan, 2006. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*”, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Maman Ukas, 2003. *Manajemen Konsep, Prinsip Dan Aplikasi*, Cetakan ketiga, AGNINI BANDUNG.
- Mangkunegara, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama
- Ngalim Purwanto, 2006. *Psikologi Pendidikan*. Bandung : PT Remaja. Rosdakarya.
- Rivai, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Santosa, 2011. *Mastering SPSS*, Jakarta : Kompas Gramedia
- Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Setiyawan & Waridin, 2006. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi, Semarang: JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 181-198*
- Siagian P. Sondang 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung :Andi
- Supadi, 2013. *Peran Partisipasi Penganggaran dalam Hubungan antara Keadilan Prosedural dengan Kinerja Manajerial dan Kepuasan Kerja*”. Disampaikan pada Simposium Nasional Akuntansi (SNA) VII. Denpasar, 2—3 Desember 2004.
- Supranto, 2002. *Metode Peramalan Kuantitatif untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Jakarta : Rineka Cipta
- Suyadi Prawirosentono, 2009. *Manajemen Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Angkasa
- Umar, 2011. *Metode Analisis Jalur dan Aplikasinya*. Jakarta : Pustaka Sinar Harapan.
- Wahjosumidjo, 2011. *Kepemimpinan dan Motivasi*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Wibowo 2002. *Manajemen Produksi*
, Edisi Empat, Yogyakarta,
BPFE

Wiludjeng SP, 2007. *Pengantar*
Manajemen, Yogyakarta :
Graha Ilmu

Winardi, 2005. *Motivasi dan*
Pemotivasian dalam
Manajemen. Jakarta : PT.
Raja Grafindo.

Winarsih 2005. *Manajemen*
Pelayanan. Yogyakarta:
Pustaka Belajar